



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลคุริง
อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคูริง
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูริง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลคูริง ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูริง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลคูริง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒, ข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม, ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ข้อ ๑๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูริง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อใช้เป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลคูริง เป็นระยะเวลาสามปี โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายนี้

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๖

(นายอำนาจ อินทนา)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคูริง

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลคูริง ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผน การใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคูริง ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลคูริง จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลคูริง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์.....	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๓-๑๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล.....	๑๔-๑๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล.....	๑๗-๒๒
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๒๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง.....	๒๓-๒๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ.....	๒๖-๓๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น.....	๓๔-๓๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๓๖-๔๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๔๓-๔๕
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างของ อบต.....	๔๖-๔๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง....	๔๘
ภาคผนวก	
- ตารางการคำนวณ	

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณ และคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่อเป็นอย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลคูริง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคูริง มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคูริง มีการกำหนดตำแหน่งประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๒ พ.ศ.๒๕๕๔

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่า ถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคูริง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคูริง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคูริง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลคูริง ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคูริง เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูริง ผู้อำนวยการกองช่าง ผู้อำนวยการกองคลัง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เป็นกรรมการ หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการและเลขานุการ และนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการเป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลคูริง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติม ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลคูริง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลคูริง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่างๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลคูริง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยใน ส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควร /เปลี่ยน...

เปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานของแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบ

/เดียวกัน...

เดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลบุรีรัมย์ มีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความหมายน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะขึ้นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๓.๑ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลบุรีรัมย์ ดังนี้

☞ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานครู : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานครูไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง

/- สายงาน...

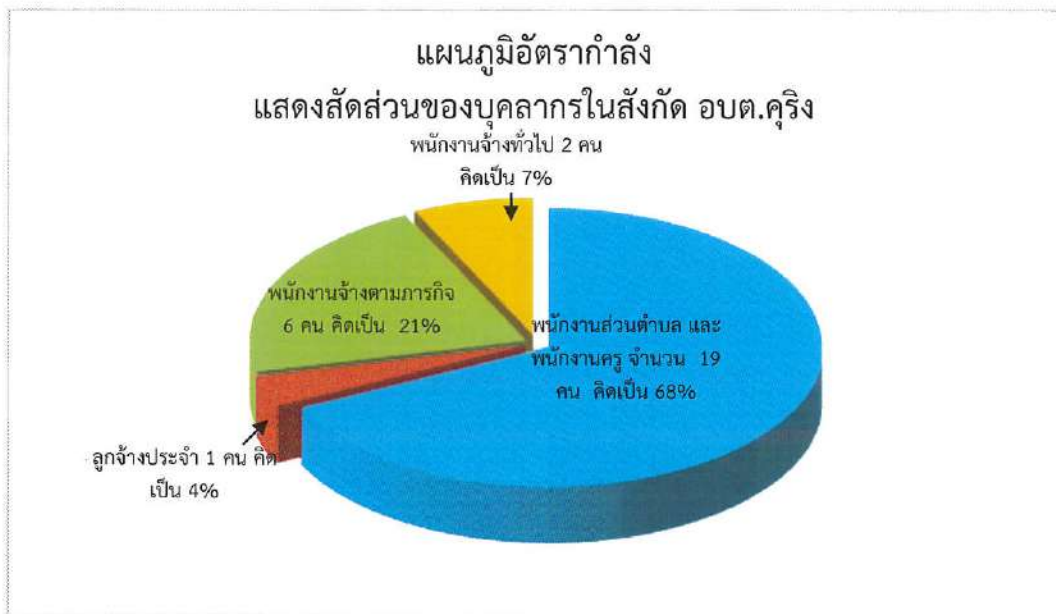
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

๕ ลูกจ้างประจำ : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๑ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานสนับสนุน

๕ พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท แต่องค์การบริหารส่วนตำบลบุรีรัมย์ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญญด้วยบริบท ประเภท และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ



(แนวคิดนี้ อ้างอิงจากประกาศ ก.อบต.จ.ชุมพร ที่ระบุประเภทของพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง)

(๒) แนวคิดเรื่อง การกำหนดสายงานและตำแหน่งงานในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลบุรีรัมย์ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างดี เพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ

ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย บริหารทั่วไป การพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

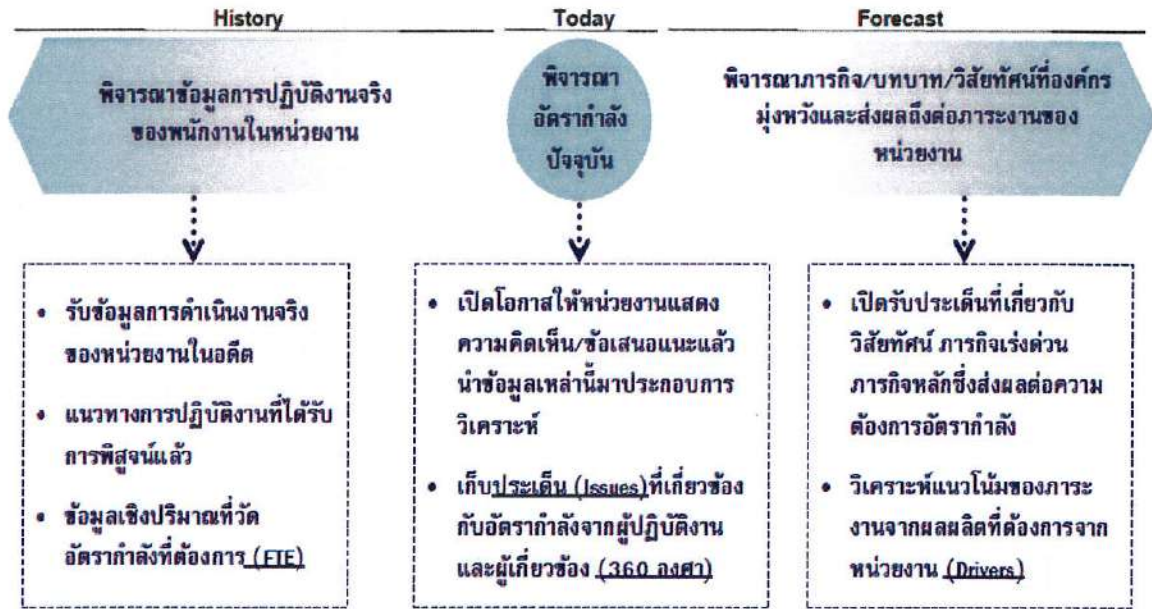
- กองคลัง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองช่าง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การสำรวจ การประมาณการราคา งานสาธารณูปโภคต่างๆ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จะเน้นที่เรื่องงานจัดการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น งานสันตนาการ งานการศึกษา งานศิลปวัฒนธรรม งานส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาและนันทนาการ เป็นต้น ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

(๓) แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

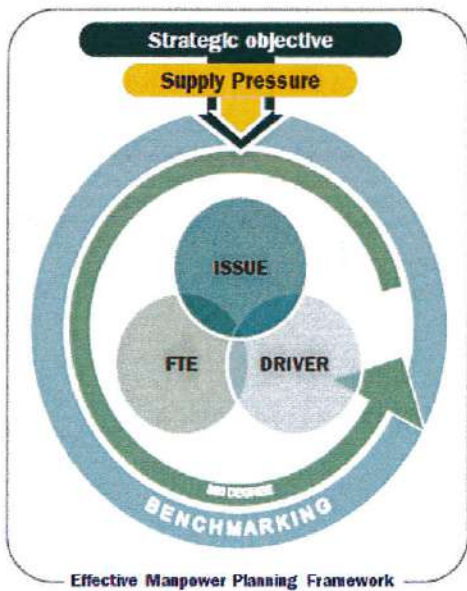
เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะข้อมูลในอดีต (Can't measure workload by just looking at history)
 ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะภาระงานผ่านภาพในอนาคต (Can't measure workload by just looking at forecast)

จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลจริง ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



องค์ประกอบที่นำมาใช้

มุมมองอดีต	มุมมองปัจจุบัน	มุมมองไปสูอนาคต
Backward-looking	Spot-looking	Forward-looking
<ul style="list-style-type: none"> FTE (Full Time Equivalent) 	<ul style="list-style-type: none"> Supply pressure 360 degree+Issue Benchmarking 	<ul style="list-style-type: none"> Strategic Objective Driver

"Any study of manpower allocation must take many factors into consideration"

American Academy of Political and Social Science

การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

ที่มา : http://personnel.psru.ac.th/file_2556/hr/file_06.pdf

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man power Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลครึ่ง ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลครึ่ง บรรลุผลตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ จะเห็นว่าปัจจุบันลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบลครึ่ง ที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ แต่ยังคงพร่องในด้านการดำเนินงานที่ไม่ทันตามเป้าหมายที่กำหนด ด้วยเหตุภาระงานที่เพิ่มขึ้นหรือขาดอัตรากำลังที่ปฏิบัติงานอยู่เดิม จึงจำเป็นต้องจัดสรรกำลังคน โดยองค์การบริหารส่วนตำบลครึ่งจะพิจารณาคณะวุฒิการศึกษา ทักษะและประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านงานช่าง ทางการโยธา ช่างก่อสร้าง เป็นต้น จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่งในส่วนของการออกแบบและควบคุมอาคาร กองช่าง เพื่อสำรวจ เขียนแบบแปลน งานก่อสร้าง การประมาณราคาค่าก่อสร้าง เพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน รวมถึงในส่วนของการพัฒนาและจัดเก็บรายได้ กองคลัง ปฏิบัติงานสำรวจ จัดทำแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน เพื่อประโยชน์ในการจัดเก็บภาษี เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลครึ่ง ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลครึ่ง ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการ ประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้นๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชา และมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้นๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ รวมถึงมีการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

○ พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

○ พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบล
คูริง
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว/หรือทดแทนด้วย
สายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตราและจำนวน
ระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลคูริง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ หรือ $62,400$ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น $1,380 \times 60$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

อย่างไรก็ตาม งานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้าน
ช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในบางกรณี จึง
ทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าที่จะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวน
อัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูริง
(ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และวิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูริง) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคน
ที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ
สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลคูริง (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา
อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

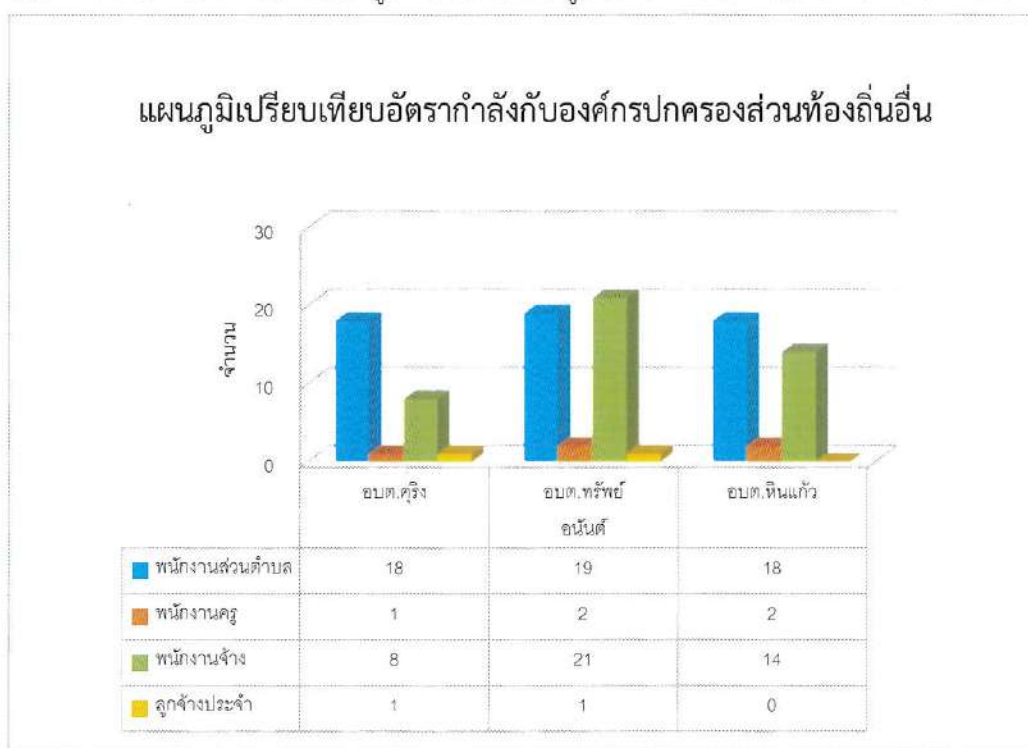
- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการ
แบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนด
โครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่ายมากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้า
ส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลคูริง
พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน
องค์การบริหารส่วนตำบลคูริง มี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง
และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลคูริง
เป็นองค์กรที่มีพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานงานจ้างอยู่ในวัยทำงานเป็นส่วนใหญ่
/แต่ก็ยังมี...

แต่ก็ยังมีพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของบุคลากรข้างต้น เช่นกัน ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายถอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

▪ **มุมมองความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย** โดยเป็นข้อมูลที่ได้ในการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ ของผู้ปฏิบัติงาน อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมถึงมีการสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการ ถือเป็น การวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหาร เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๒ Benchmarking : เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทเดียวกัน ลักษณะงานใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ และองค์การบริหารส่วนตำบลหินแก้ว ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในพื้นที่อำเภอท่าแซะ และมีลักษณะใกล้เคียงกันในด้านจำนวนหมู่บ้าน ประชากร ภูมิประเทศ บริบท และมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลคูริง องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์และองค์การบริหารส่วนตำบลหินแก้ว ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี จำนวนหมู่บ้าน ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน สามารถแสดงการเปรียบเทียบอัตรากำลังที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกันได้ ดังนี้

ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังของหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้าน ประชาชน
ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะงานใกล้เคียงกัน

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี อบต.คูริง		กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี อบต.ทรัพย์อนันต์		กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี อบต.หินแก้ว	
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูริง (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (ว่าง)	๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (ว่าง)	๑
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูริง (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑
สำนักปลัด อบต.		สำนักปลัด อบต.		สำนักปลัด อบต.	
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) (ว่าง)	๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑
นิติกร (ปก./ชก.) (ว่าง)	๑	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (พง./ชง.)	๑	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) (ว่าง)	๑
เจ้าพนักงานธุรการ (พง./ชง.)	๑	นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก./ชก.) (ว่าง)	๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.) (ว่าง)	๑
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (พง./ชง.)	๑	นิติกร (ปก./ชก.) (ว่าง)	๑	เจ้าพนักงานธุรการ (พง./ชง.)	๑
ลูกจ้างประจำ		เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (พง./ชง.)	๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (พง./ชง.)	๑
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	เจ้าพนักงานธุรการ (พง./ชง.)	๑	ครูผู้ดูแลเด็ก คศ.๑	๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ		ครู คศ.๒	๑	ครูผู้ดูแลเด็ก คศ.๒	๑
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย) (ว่าง)	๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ	
พนักงานจ้างทั่วไป		ลูกจ้างประจำ		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ว่าง)	๑
ยาม	๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑
กองคลัง		พนักงานจ้างตามภารกิจ		ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (ว่าง)	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	พนักงานขับรถยนต์	๑
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พง./ชง.)	๑	พนักงานขับรถยนต์	๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พง./ชง.)	๑	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) (ว่าง)	๑	พนักงานจ้างทั่วไป	
เจ้าพนักงานพัสดุ (พง./ชง.)	๑	พนักงานจ้างทั่วไป		ผู้ดูแลเด็ก (ว่าง)	๒
พนักงานจ้างตามภารกิจ		คนงานทั่วไป	๑	คนงาน	๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	คนงานประจำรถขยะ	๓	กองคลัง	
กองช่าง		ยาม	๒	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	ผู้ดูแลเด็ก	๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พง./ชง.) (ว่าง)	๑
นายช่างโยธา (อส.)	๑	กองคลัง		เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พง./ชง.)	๑
นายช่างโยธา (พง./ชง.)	๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (ว่าง)	๑	เจ้าพนักงานพัสดุ (พง./ชง.)	๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ		เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พง./ชง.) (ว่าง)	๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พง./ชง.) (ว่าง)	๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	๑
พนักงานจ้างทั่วไป		เจ้าพนักงานพัสดุ (พง./ชง.) (ว่าง)	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑

/กรอบอัตรา...

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี อบต.คูริง		กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี อบต.ทรัพย์อนันต์		กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี อบต.หินแก้ว	
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ		กองช่าง	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)(ว่าง)	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ว่าง)	๑	นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (ว่าง ๑)	๒
นักวิชาการศึกษา (ปค./ชก.)	๑	พนักงานจ้างทั่วไป		พนักงานจ้างตามภารกิจ	
ครู คศ.๑	๑	คนงานทั่วไป	๑	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ว่าง)	๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ		กองช่าง		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (ว่าง)	๑	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑
หน่วยตรวจสอบภายใน		นายช่างโยธา (อส.)	๑	พนักงานจ้างทั่วไป	
		นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑
		พนักงานจ้างตามภารกิจ		หน่วยตรวจสอบภายใน	
		พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปท/ท)(ว่าง)	๑
		พนักงานจ้างทั่วไป			
		พนักงานผลิตน้ำประปา	๑		
		พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๑		
		คนงานทั่วไป	๒		
		คนงาน	๑		
		หน่วยตรวจสอบภายใน			
		นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปท/ท)(ว่าง)	๑		
รวมทั้งสิ้นของ อบต.คูริง	๒๘	รวมทั้งสิ้นของ อบต.ทรัพย์อนันต์	๔๓	รวมทั้งสิ้นของ อบต.หินแก้ว	๓๔
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖		งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖		งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖	
๒๕,๕๕๐,๐๐๐ บาท		๓๔,๒๙๖,๔๐๐ บาท		๓๔,๕๑๒,๔๗๐ บาท	

จากตารางการเปรียบเทียบจะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสามแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันมากนัก ยกเว้นพนักงานจ้างที่มีจำนวนต่างกันอย่างเห็นได้ชัด เมื่อเปรียบเทียบการกำหนดตำแหน่งกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูริง ยังต้องคำนึงถึงงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ต้องนำมาเป็นฐานในการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ซึ่งปัจจุบันยังอยู่ในอัตรากินร้อยละ ๓๕ จึงยังไม่มี ความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด แม้จำนวนปริมาณคนที่มีอยู่ ณ ปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ควรที่จะมีการยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างหลังสิ้นสุดสัญญาจ้างในบางตำแหน่งและควรขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ กสธ. ในตำแหน่งสายวิชาการที่ว่างอยู่มาบรรจุและ แต่งตั้ง เพื่อปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้ลดลงมิให้เกินร้อยละ ๓๕ สำหรับตำแหน่งสายงานบริหารที่ว่างอยู่ องค์การบริหารส่วนตำบลคูริง ได้ประชาสัมพันธ์รับโอน (ย้าย) จากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นแล้วในช่วงของการปลดล็อก ซึ่งหากไม่มีผู้ใดประสงค์จะโอน (ย้าย) มาดำรงตำแหน่ง ก็จะรายงานต่อ ก.อบต.จังหวัดเพื่อให้มีการดำเนินการสรรหาต่อไป โดยคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสรรหาข้างต้น และทำให้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูริง มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลคูริง สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลคูริง ได้วิเคราะห์สภาพปัญหา ความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบล โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๔.๑ สภาพปัญหาของพื้นที่

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ เส้นทางคมนาคม ปัญหาถนน/ผิวถนนชำรุด เป็นหลุม-บ่อ การเดินทางคมนาคม ไม่สะดวก

๑.๒ ปัญหาไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ บางจุดชำรุดและดับบ่อย ส่งผลให้ไม่มีความปลอดภัยในการเดินทางเวลากลางคืน นอกจากนี้ ยังมีระบบไฟฟ้าที่ไม่ครอบคลุมทุกครัวเรือน เนื่องจากบ้านเรือนประชาชนบางกลุ่มยังเป็นที่ไม่มีเอกสารสิทธิ ทำให้การขยายเขตไฟฟ้าไม่สามารถเข้าถึงได้

๑.๓ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง

๑.๔ ปัญหาระบบประปาหมู่บ้านยังไม่สามารถผลิตน้ำได้สะอาดและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบ

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ ต้นทุนการผลิตสินค้าการเกษตรมีราคาสูง และผลผลิตทางการเกษตรมีราคาไม่แน่นอน

๒.๒ ปัญหาหนี้สินโดยระบบ

๒.๓ กลุ่มอาชีพในพื้นที่ตำบลไม่มีการรวมกลุ่มกันอย่างเป็นรูปธรรม

๒.๔ การขาดความรู้ทางเทคโนโลยีสำหรับพัฒนาอาชีพด้านการเกษตร

๒.๕ ขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรในช่วงฤดูแล้ง

๒.๖ สถานที่ท่องเที่ยวภายในตำบลมีน้อยและยังไม่เป็นที่รู้จักของบุคคลภายนอก

๓. ปัญหาด้านสังคม – การศึกษา

๓.๑ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในหมู่เยาวชนและประชาชนทั่วไป

๓.๒ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และผู้พิการ ไม่ทั่วถึง

๓.๓ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า

๓.๔ ปัญหาอาชญากรรม เช่น ลักขโมย เป็นต้น

๓.๕ ปัญหาการพนัน

๓.๖ ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นไม่ได้รับการถ่ายทอด

๔. ปัญหาด้านการเมือง-การบริหาร

๔.๑ ภาคประชาชนขาดความสนใจ ในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือการมีส่วนร่วมในโครงการ/กิจกรรมต่างๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๔.๒ งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่เพียงพอในการพัฒนาท้องถิ่น เนื่องจากจัดเก็บรายได้ ได้น้อย รายจ่ายส่วนใหญ่เป็นรายจ่ายประจำเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน ค่าใช้

/สอย และค่า.....

สอย และค่าวัสดุ

๔.๓ การถ่ายโอนภารกิจและไม่ได้ถ่ายโอนงบประมาณและบุคลากรมาด้วย

๔.๔ บุคลากรต้องได้รับการพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และยังคงขาดแคลนบุคลากรในตำแหน่งที่สำคัญ

๔.๕ ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงหลายฉบับ บางฉบับไม่ชัดเจน ส่งผลให้ไม่สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้

๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ ปัญหาการบุกรุกป่าชุมชน

๕.๒ คลองตันเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมและการทับถมของดินโคลน ทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก (ปัญหาน้ำท่วมในฤดูฝน เนื่องจากระบายน้ำไม่ทันหรือขาดแคลนแหล่งน้ำสำหรับการเกษตรในช่วงฤดูแล้ง)

๕.๓ ผลกระทบสิ่งแวดล้อมต่อสุขภาพจากโรงงานอุตสาหกรรม (กลิ่น,ควีน,เสียง,น้ำเสีย,ฝุ่นละอองจากการขนส่งผลผลิตทางการเกษตร)

๕.๔ ปัญหาขยะมูลฝอยที่มีปริมาณเพิ่มมากขึ้น

๔.๒ ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนที่ชำรุดให้สามารถใช้งานได้ตามปกติ การก่อสร้างถนนลูกรังหรือถนนหินคลุกทุกสายในพื้นที่ให้เป็นถนนคอนกรีตเสริมเหล็กหรือลาดยาง

๑.๒ ติดตั้งไฟส่องสว่างสาธารณะบริเวณจุดร่วมทางแยกต่างๆ ทุกหมู่บ้าน

๑.๓ ขุดลอกคูคลอง กำจัดวัชพืช ซ่อมแซมสะพาน คสล. วางท่อระบายน้ำ

๑.๔ ปรับปรุงระบบประปาหมู่บ้าน ให้สามารถใช้งานได้เพียงพอกับความต้องการ

๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ ส่งเสริมให้เกษตรกรใช้ปุ๋ยอินทรีย์ ปุ๋ยหมักชีวภาพในชุมชน เพื่อเป็นการลดต้นทุนการผลิต

๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ ด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อพัฒนาอาชีพด้านการเกษตรให้ดียิ่งขึ้น และการศึกษาดูงาน

๒.๓ ส่งเสริมการรวมกลุ่มของเกษตรกร ให้การสนับสนุนงบประมาณกลุ่ม

๒.๔ ส่งเสริม/ให้ความรู้ในการประกอบอาชีพเสริม

๒.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนโครงการประทุระบายท่าแสะ หมู่ที่ ๓ ให้เป็นสถานที่ท่องเที่ยว ให้เป็นที่รู้จักมากขึ้น

๓. ความต้องการด้านสังคม และการศึกษา

๓.๑ สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต พัฒนาคนให้มีความรู้คู่คุณธรรมและจริยธรรม

๓.๒ ส่งเสริมให้เยาวชนและประชาชนหันมาเล่นกีฬา และใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์

๓.๓ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณีอันดีงามและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๓.๔ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด กำจัดขุมขยะ และรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า

๓.๕ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรีและผู้พิการ การสงเคราะห์ผู้สูงอายุ

/๓.๖ ให้ความรู้...

๓.๖ ให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษา การศึกษานอกระบบ

๔. ความต้องการด้านการเมือง-การบริหาร

๔.๑ รัฐจัดสรรงบประมาณในท้องถิ่นเพิ่มขึ้น

๔.๒ สร้างจิตสำนึกให้ประชาชนรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของร่วมกันในตำบล เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น นำไปสู่ความเป็นชุมชนเข้มแข็ง

๔.๓ ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชน กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สมาชิกสภาท้องถิ่น หน่วยงานภาครัฐ เอกชนในการพัฒนาท้องถิ่น และการติดตามตรวจสอบการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลครึ่ง รวมถึงส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๔.๔ มีการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารท้องถิ่นและพนักงาน อย่างต่อเนื่อง

๔.๕ ส่งเสริมบุคลากรเข้ารับการศึกษา อบรม เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

๔.๖ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๕. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ ส่งเสริมและรณรงค์ให้ความรู้ในด้านการบำรุงรักษาป่าชุมชน

๕.๒ ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการจัดตั้งกลุ่มด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขินและกำจัดวัชพืช

๕.๔ มีระบบกำจัดขยะและการบริหารจัดการขยะชุมชน

๕.๕ รณรงค์ ส่งเสริมให้ประชาชนมีการคัดแยกขยะโดยเริ่มตั้งแต่ต้นทาง คือครัวเรือน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลครั้งนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ ขององค์การบริหารส่วนตำบลครั้ง ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของ ตำบลครั้งคือ **“พัฒนาคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจมั่นคง ส่งเสริมการศึกษา นำพาการบริหารจัดการที่ดี”** ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในทุกๆ ด้าน ตลอดจนการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การ จัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลครั้งเป็นเมืองที่น่าอยู่ ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลครั้ง ได้กำหนดไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

เป้าประสงค์ คือ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยการก่อสร้างถนนที่ได้มาตรฐาน ปรับปรุง ซ่อมแซมถนน ไฟฟ้าเพื่อให้การคมนาคมสะดวกปลอดภัย และมีระบบสาธารณสุขปลอดภัยอย่างทั่วถึงและเพียงพอ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมคุณภาพชีวิต

เป้าประสงค์ คือ เศรษฐกิจชุมชนเข้มแข็ง ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น ได้รับการจัดสวัสดิการ สังคม การศึกษา และสาธารณสุข ประชาชนสามารถปรับตัวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

เป้าประสงค์ คือ ประชาชนอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข และมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์ คือ พัฒนาศักยภาพภาคการเกษตร ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และ ส่งเสริมการท่องเที่ยวของตำบล ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการดูแลรักษา ประชาชนและทุกภาค ส่วนร่วมในการอนุรักษ์และฟื้นฟู

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

เป้าประสงค์ คือ ประชาชนร่วมกิจกรรมตามประเพณี กิจกรรมด้านศาสนา ร่วมอนุรักษ์ภูมิ ปัญญาท้องถิ่น ร่วมกิจกรรมกีฬาและนันทนาการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการ

เป้าประสงค์ คือ การบริหารงานและการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภา ตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามา ช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการ ดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลครั้ง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจ สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

/แผนพัฒนา...

แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น และสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลคูริง โดยสามารถกำหนดภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าว ถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (และที่แก้ไขเพิ่มเติม) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (และที่แก้ไขเพิ่มเติม) ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๔) ให้มีการบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๓) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- (๕) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔))
- (๖) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (๑๖ (๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕))
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
- (๓) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
- (๔) รักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- (๔) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล (มาตรา ๖๘ (๙))

//(๕) ให้มีตลาด...

- (๕) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม (มาตรา ๖๘ (๑๐))
 - (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
 - (๗) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
 - (๘) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖ (๑))
 - (๙) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))
- ๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้
- (๑) คุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
 - (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
 - (๓) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))
- ๕.๖ ด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้
- (๑) จัดการ ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และการฝึกอบรมให้แก่ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็กตามแนวทางที่เสนอแนะจากกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (มาตรา ๖๗ (๕))
 - (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
 - (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- ๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้
- (๑) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))
 - (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))

หมายเหตุ มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (และที่แก้ไขเพิ่มเติม)
 มาตรา ๑๖ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ (และที่แก้ไขเพิ่มเติม)

/การวิเคราะห์....

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสในการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลคูริง เพื่อประเมินถึงโอกาส อุปสรรค หรือข้อจำกัดอันเป็นสถานะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งจุดอ่อนของท้องถิ่นอันเป็นสถานะแวดล้อมภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้เทคนิค Swot Analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ ดังนี้

จุดแข็ง (Strength - S)

๑. มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ (รถเกี่ยดิน, รถบด) ใช้ในการพัฒนาเส้นทางคมนาคม
๒. มีระบบไฟฟ้าสาธารณะติดตั้งบริเวณริมถนนในหมู่บ้าน
๓. มีระบบประปาหมู่บ้าน ผลิตน้ำประปาให้ประชาชนใช้อุปโภค-บริโภค
๔. มีรถบรรทุกน้ำเอนกประสงค์ เพื่อบริการแจกจ่ายน้ำให้แก่ประชาชนในฤดูแล้ง
๕. สภาพพื้นที่ เหมาะแก่การทำการเกษตร
๖. มีผลผลิตทางการเกษตรที่หลากหลายที่เป็นแหล่งวัตถุดิบที่สำคัญที่เอื้อต่อการพัฒนาไปสู่

ภาคอุตสาหกรรมเกษตร

๗. การเข้าถึงเทคโนโลยีและโทรคมนาคมอย่างทั่วถึง
๘. มีศูนย์สาธารณสุขมูลฐานประจำหมู่บ้าน
๙. มีกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่น เพื่อสร้างเสริมหลักประกันสุขภาพให้กับ

ประชาชน

๑๐. มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ดูแลเด็กเล็กก่อนวัยเรียน ๒ แห่ง
๑๑. มีผู้สูงอายุ ผู้พิการ มีคุณภาพชีวิตที่ดี
๑๒. บุคลากรขององค์กรมีความพร้อม ความตั้งใจในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน

๑๓. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาที่ครอบคลุมปัญหาและความต้องการของประชาชน
๑๔. สมาชิกสภาท้องถิ่น มีความรู้และความเข้าใจในบทบาทอำนาจหน้าที่และมีความกระตือรือร้นต่อการแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นเป็นอย่างดี

จุดอ่อน (Weak - W)

๑. ถนนส่วนใหญ่ที่ใช้ในการคมนาคมขนส่งยังไม่ได้มาตรฐานและชำรุดทรุดโทรม
๒. การให้บริการไฟฟ้าในครัวเรือนยังไม่ครอบคลุม
๓. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในชุมชน

โอกาส (Opportunity - O)

๑. การบริหารราชการจังหวัดแบบบูรณาการ ทำให้เกิดการร่วมกันทุกส่วนราชการ ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน ส่งผลทำให้การพัฒนาเป็นไปอย่างบูรณาการ

๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้กระจายอำนาจและถ่ายโอนภารกิจให้ท้องถิ่นมากขึ้น ทำให้สามารถรองรับภารกิจต่อการพัฒนาได้มากขึ้น

๓. มีประตุน้ำท่าทำแซะเป็นโอกาสในการพัฒนาในทุกๆ ด้าน เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการเกษตร ด้านการท่องเที่ยว ด้านคุณภาพชีวิต

๔. มีโรงงานอุตสาหกรรม ที่ช่วยให้ประชาชนในพื้นที่มีงานทำ ทำให้ลดต้นทุนผลผลิตทางการเกษตร การขนส่งสินค้าในระยะใกล้

/อุปสรรค...

อุปสรรค (Threat - T)

๑. สภาวะทางการเมืองของประเทศยังไม่ปกติทำให้สภาพทางเศรษฐกิจตกต่ำ และการถ่ายโอนเงินงบประมาณมีความล่าช้า

๒. ระเบียบกฎหมายบางฉบับยังไม่เอื้อต่อการปฏิบัติ ทำให้การปฏิบัติงานไม่คล่องตัวและเกิดความล่าช้า

๓. มีนโยบายในการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ไม่ได้มีการถ่ายโอนงบประมาณที่เพียงพอในการดำเนินการ

๔. สภาวะเศรษฐกิจตกต่ำส่งผลต่อราคาพืชผลทางการเกษตร

การประเมินสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง โดยรวมตำบลคูริง ถือได้ว่ามีทรัพยากรที่อุดมสมบูรณ์ มีแหล่งน้ำดิบ มีป่าสาธารณะประโยชน์ อาชีพของคนตำบลคูริง เหมาะสมกับสภาพพื้นที่ แต่ต้องมีการบริหารจัดการ การนำทรัพยากรมีอยู่มาใช้ประโยชน์แก่ชาวตำบลคูริง ให้ทั่วถึง เช่น มีแหล่งน้ำในพื้นที่ ประชากรในบริเวณที่อยู่ใกล้แหล่งน้ำควรมีประปาใช้อย่างพอเพียง เป็นต้น สภาพเศรษฐกิจโดยรวมประชาชนประกอบอาชีพเกษตรกรรม มีรายได้จากการขายพืชผลทางการเกษตร ราคาพืชผลขึ้นลงตามสภาวะเศรษฐกิจชาติ สังคม อาชญากรรมมีบ้างในส่วนน้อย ยาเสพติดมีเล็กน้อย มลพิษจากโรงงานยังคงมีอยู่แต่ผู้ได้รับผลกระทบเพียงบางกลุ่ม เช่น กลุ่มที่อยู่ใกล้เคียงบริเวณโรงงาน

รายละเอียดปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคูริง ในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ตามแผนงานยุทธศาสตร์การพัฒนา เพื่อจัดกิจกรรมโครงการพัฒนาด้านยุทธศาสตร์การพัฒนาต่างๆ มีรายละเอียดดังนี้

ยุทธศาสตร์	จำนวน/โครงการ	งบประมาณ (บาท)
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	๒๓	๑๒,๗๙๘,๖๐๐.-
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมคุณภาพชีวิต	๒๙	๙,๐๓๕,๕๔๖.-
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย	๑๑	๖๖๑,๕๐๐.-
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม	๕	๖๐,๐๐๐.-
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	๑๐	๓๐,๐๐๐.-
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการ	๔	๑๕๑,๐๐๐.-
รวม	๘๒	๒๒,๗๓๖,๕๔๖.-
โครงการที่ได้รับเงินอุดหนุนเฉพาะกิจงบประมาณปี พ.ศ.๒๕๖๕	๑	๔,๙๒๑,๖๐๐.๐๐
รวมทั้งสิ้น	๘๓	๒๗,๖๕๘,๑๔๖.-

/แผนยุทธศาสตร์...

แผนยุทธศาสตร์และจำนวนโครงการที่ปรากฏอยู่ในแผนพัฒนาท้องถิ่น และดำเนินกิจกรรมโครงการที่ได้ปฏิบัติในปีงบประมาณ ๒๕๖๕

ยุทธศาสตร์	จำนวน/โครงการ		
	ที่ปรากฏอยู่ในแผน	ปรากฏในแผนที่ได้ปฏิบัติ	จำนวนเงิน (บาท)
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	๒๓	๒	๕,๔๑๔,๖๒๕.๐๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมคุณภาพชีวิต	๒๙	๑๕	๙,๑๓๓,๔๒๙.๒๔
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย	๑๑	๕	๕๕๗,๕๔๔.๘๗
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม	๕	๑	-
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	๑๐	๒	๓๖,๐๔๐.๐๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการ	๔	๓	๑๒๓,๐๒๑.๐๐
รวม	๘๒	๒๘	๑๕,๒๖๔,๖๖๐.๑๑
โครงการที่ได้รับเงินอุดหนุนเฉพาะกิจงบประมาณปี พ.ศ. ๒๕๖๕	๑	๑	๔,๙๑๖,๖๐๐.๐๐
รวมทั้งสิ้น	๘๓	๒๙	๒๐,๑๘๑,๒๖๐.๑๑

สูตรการคำนวณ

$$\begin{aligned}
 \text{คิดเป็นร้อยละของปริมาณงานทั้งหมด} &= \frac{\text{จำนวนโครงการที่จัดทำ} \times ๑๐๐}{\text{จำนวนโครงการทั้งหมด}} \\
 &= \frac{๒๘ \times ๑๐๐}{๘๓} \\
 &= ๓๔.๙๔
 \end{aligned}$$

สรุป จากการวิเคราะห์สรุปได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลคูริง มีงบประมาณในการพัฒนาท้องถิ่นพอสมควร ตำบลคูริง เป็นพื้นที่ที่กว้าง มีเส้นทางคมนาคมมาก เส้นทางคมนาคมได้มาตรฐานทำให้งบประมาณส่วนใหญ่หมดไปกับการก่อสร้างและปรับปรุงถนนให้สามารถสัญจรด้วยความสะดวกตลอดทั้งปี รวมถึงมุ่งเน้นในด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต เป็นหลัก ซึ่งการดำเนินการเป็นไปตามแผนที่วางไว้ ๓๔.๙๔% สำหรับการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างทั่วถึง ควรนำเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงานโดยควรส่งเสริมความรู้ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลคูริง วิเคราะห์แล้ว พิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๔. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๕. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๖. ด้านการบริหารจัดการ

ภารกิจรอง

๑. การส่งเสริมการเกษตร และการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๒. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๓ ประกอบมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร (ก.อบต.จังหวัดชุมพร) ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เห็นชอบกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคูริง ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลคูริง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๔ ส่วนราชการและ ๑ หน่วย ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดกรอบอัตรากำลังในปัจจุบัน จำนวนทั้งสิ้น ๒๘ อัตรา ดังนี้

๑) พนักงานส่วนตำบล	จำนวน	๑๘	อัตรา
๒) พนักงานครู	จำนวน	๑	อัตรา
๓) ลูกจ้างประจำ	จำนวน	๑	อัตรา
๔) พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)	จำนวน	๖	อัตรา
๕) พนักงานจ้าง (ทั่วไป)	จำนวน	๒	อัตรา
รวมทั้งสิ้น	จำนวน	๒๘	อัตรา

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการ
/ของนายก...

ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครอง ดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองสำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

ปัจจุบันเมื่อวิเคราะห์จำนวนบุคลากรที่มีอยู่กับปริมาณงานของสำนักปลัดฯ บุคลากรยังไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นในปัจจุบัน โดยเฉพาะงานวิเคราะห์นโยบายและแผน และงานนิติการ ยังคงไม่มีคนครอง เนื่องจากไม่มีผู้ประสงค์จะโอน (ย้าย) มาดำรงตำแหน่ง คาดว่าในอนาคตจะสามารถสรรหาให้มีผู้มาครองตำแหน่งได้และปัจจุบันสามารถเกลี้ยความรับผิดชอบหรือสอนงานให้บุคลากรในสำนักปลัดฯ ปฏิบัติงานแทนกันได้ ยกเว้นงานนิติการ ที่ไม่สามารถปฏิบัติงานแทนได้ เนื่องจากเป็นตำแหน่งเฉพาะทาง จำเป็นต้องใช้ผู้มีความรู้ความสามารถทางกฎหมาย ทักษะเฉพาะในการปฏิบัติหน้าที่

กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ปัจจุบันตำแหน่งผู้อำนวยการคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ไม่มีคนครอง แม้จะรายงานให้ ก.อบต.ดำเนินการสรรหา แต่จำนวนผู้ได้รับคัดเลือกไม่เพียงพอับบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีตำแหน่งว่าง จึงได้ดำเนินการสรรหาโดยวิธีการรับโอน (ย้าย) จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นภายหลังจากการปลดลือค ซึ่งหากยังไม่มีผู้แจ้งความประสงค์ที่จะโอน (ย้าย) มาในช่วงของการปลดลือคได้อีก ก็จะกลับเข้าสู่กระบวนการสรรหาของ ก.อบต.ต่อไป เมื่อวิเคราะห์จำนวนบุคลากรที่มีอยู่กับปริมาณงานของกองคลัง หากมีบุคลากรครบทุกอัตราและตำแหน่ง จะเพียงพอกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นในปัจจุบัน และอนาคตสามารถเกลี้ยความรับผิดชอบงานโดยการเกลี้ยงานหรือสอนงานให้บุคลากรในกองคลังได้

กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดหาราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและ

/ไฟสัญญาณ...

ไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

ปัจจุบันอัตรากำลังในสังกัดกองช่าง มีคนครองครบทุกอัตรา และเมื่อวิเคราะห์จำนวนบุคลากรที่มีอยู่กับปริมาณงานของกองช่าง พบว่ายังขาดผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารงานทั่วไป เนื่องจากก่อนหน้านี้ได้ยุบเลิกตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ เพื่อดำเนินการตามมาตรการปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล แต่ด้วยภาระงานที่มีอยู่ ในอนาคตจึงจำเป็นต้องสรรหาบุคลากรเข้ามาช่วยเกี่ยวกับงานบริหารงานทั่วไปของกองช่าง ในลักษณะจ้างเหมาบริการเป็นการชั่วคราว

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศก์ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ปัจจุบันตำแหน่งผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) ไม่มีคนครอง แม้จะรายงานให้ ก.อบต.ดำเนินการสรรหา แต่จำนวนผู้ได้รับคัดเลือกไม่เพียงพอกับบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีตำแหน่งว่าง จึงได้ดำเนินการสรรหาโดยวิธีการรับโอน (ย้าย) จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นภายหลังจากการปลดลือค ซึ่งหากยังไม่มีผู้แจ้งความประสงค์ที่จะโอน (ย้าย) มาในช่วงของการปลดลือคได้อีก ก็จะกลับเข้าสู่กระบวนการสรรหาของ ก.อบต.ต่อไป ทั้งนี้ เมื่อวิเคราะห์จำนวนบุคลากรที่มีอยู่กับปริมาณงานของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม หากมีบุคลากรครบทุกอัตราและตำแหน่ง จะเพียงพอกับปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน

หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบ การสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และ

/เป้าหมาย....

เป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ปัจจุบันกรอบอัตรากำลังของตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) ได้มีการยุบเลิกแล้ว แม้จะยังมีปริมาณงานอยู่ แต่ต้องดำเนินการตามมาตรการปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล คาดว่าในอนาคตหากองค์การบริหารส่วนตำบลครึ่ง มีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่ไม่เกินร้อยละ ๓๕ ก็จะมีการขอ กำหนดตำแหน่งดังกล่าวใหม่อีกครั้ง

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลครึ่ง ประสบปัญหากรอบอัตรากำลังว่างไม่มีคนครอง ประกอบด้วยพนักงานส่วนตำบล ประเภทบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา และอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ ผู้อำนวยการกอง ๒ อัตรา และประเภทวิชาการ จำนวน ๒ อัตรา ตามกรอบอัตรากำลัง ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลครึ่ง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง และหน่วยตรวจสอบภายใน ประกอบกับจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อีกทั้งมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติการกิจ แต่ด้วยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่อาจเกินร้อยละ ๔๐ ได้ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องคงตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำไว้ และยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างทุกอัตราภายหลังจากสิ้นสุดสัญญาจ้าง เพื่อให้เป็นไปตามมาตรการปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ และเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่มีให้เกินกว่าที่กฎหมายกำหนด

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลครึ่ง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๓ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลครึ่ง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการ

/ดำเนินการ...

ดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาดังเป็นส่วนต่อไป โดยกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้าง ตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้าง ตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานสวัสดิการสังคม ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๗ งานการเจ้าหน้าที่	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานสวัสดิการสังคม ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๗ งานการเจ้าหน้าที่	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานสาธารณูปโภค ๓.๓ งานบริหารงานทั่วไป	๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานสาธารณูปโภค ๓.๓ งานบริหารงานทั่วไป	
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลครั้ง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร (ก.อบต.จังหวัดชุมพร) ได้มีมติในที่ประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๓ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลครั้ง (ขนาดกลาง) เป็น

/องค์การบริหาร...

องค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ประกอบมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร (ก.อบต. จังหวัดชุมพร) ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เห็นชอบกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคูริง และปัจจุบันมี ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชา ฝ่ายข้าราชการประจำ และรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) เป็นผู้ช่วยปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วย มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
 - ๑.๑ พนักงานส่วนตำบล ๗ อัตรา
 - ๑.๒ ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา
 - ๑.๓ พนักงานจ้าง ๒ อัตรา
๒. กองคลัง
 - ๒.๑ พนักงานส่วนตำบล ๔ อัตรา
 - ๒.๒ พนักงานจ้าง ๑ อัตรา
๓. กองช่าง
 - ๓.๑ พนักงานส่วนตำบล ๓ อัตรา
 - ๓.๒ พนักงานจ้าง ๒ อัตรา
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
 - ๔.๑ พนักงานส่วนตำบล ๒ อัตรา
 - ๔.๒ พนักงานครู ๑ อัตรา
 - ๔.๓ พนักงานจ้าง ๓ อัตรา
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน
 - ๕.๑ ไม่มีกรอบอัตรากำลัง

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลคูริง เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลคูริง มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา มีรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ช่วยปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และมีหัวหน้าส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง/อำนวยการ ระดับต้น) ๔ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ รวมถึงมีหน่วยตรวจสอบภายใน ซึ่งแต่ละส่วนราชการ/หน่วยมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ/หน่วย จำนวนคน ที่ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง (ยกเว้นหน่วยตรวจสอบภายใน ที่จำเป็นต้องยุบเลิกตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลไปเมื่อปี ๒๕๖๕) เมื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน ใช้วิธีคิดจากข้อ ๓.๔ (กระจกด้านที่ ๓) เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวม และเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตรากคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง

/ส่วนราชการ...

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)			
		พนักงาน	ลจ.ประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
สำนักปลัด อบต.	งานบริหารงานทั่วไป	๒	๑	-	๑
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	-	-	-
	งานนิติการ	๑	-	-	-
	งานสวัสดิการสังคม	๑	-	-	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	-	๑	-
	งานบริหารงานสาธารณสุข	-	-	-	-
	งานการเจ้าหน้าที่	๑	-	-	-
กองคลัง	งานการเงินและบัญชี	๒	-	๑	-
	งานพัฒนารายได้	๑	-	-	-
	งานพัสดุและทรัพย์สิน	๑	-	-	-
กองช่าง	งานแบบแผนและก่อสร้าง	๒	-	-	-
	งานสาธารณสุขโรค	๑	-	๑	๑
	งานบริหารงานทั่วไป	-	-	-	-
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	งานบริหารการศึกษา	๒	-	๓	-
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑	-	-	-
หน่วยตรวจสอบภายใน	-	-	-	-	

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงาน ดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลคูริง ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำหนด มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูริง ใน ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	- ก่อสร้างถนนที่ได้มาตรฐาน ปรับปรุงซ่อมแซมถนน ไฟฟ้า เพื่อให้การคมนาคมสะดวกปลอดภัย และมีระบบ สาธารณูปโภคอย่างทั่วถึงและเพียงพอ	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นายช่างโยธา - พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดหนัก - พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดกลาง - พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา

/ประเด็น.....

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมคุณภาพ ชีวิต	- เศรษฐกิจชุมชนเข้มแข็ง ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น ได้รับการจัดสวัสดิการสังคม การศึกษา และสาธารณสุข ประชาชนสามารถปรับตัวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด อบต. - ผอ.กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - นักวิชาการศึกษา - ครู - จพง.พัฒนาชุมชน - นักทรัพยากรบุคคล - ผู้ดูแลเด็ก - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษา ความสงบเรียบร้อย	- ประชาชนอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข และมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด อบต. - จพง.ป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย - จพง.ธุรการ - จพง.พัฒนาชุมชน - พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม	- พัฒนาศักยภาพภาคการเกษตร ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และส่งเสริมการท่องเที่ยวของตำบล ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการดูแลรักษา ประชาชนและทุกภาคส่วนร่วมในการอนุรักษ์และฟื้นฟู	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด อบต. - ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม - นักวิชาการศึกษา - จพง.พัฒนาชุมชน - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - นักทรัพยากรบุคคล - นิติกร - จพง.ธุรการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิ ปัญญาท้องถิ่น	- ประชาชนร่วมกิจกรรมตามประเพณี กิจกรรมด้านศาสนา ร่วมอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น ร่วมกิจกรรมกีฬาและนันทนาการ	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ผอ.กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
		- นักวิชาการศึกษา - ครู - ผู้ดูแลเด็ก
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การบริหารจัดการ	- การบริหารงานและการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ	พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่มีลักษณะงานเหมือนพนักงานส่วนตำบลทุกตำแหน่ง รวมถึงพนักงานจ้างตำแหน่งอื่นๆ อีกทุกตำแหน่ง

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลคูริง ที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ แต่เนื่องจากมีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่สูง จึงจำเป็นต้องดำเนินการตามมาตรการปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล โดยดำเนินการดังนี้

๑. ยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป กรณีหมดสัญญาจ้าง (ยกเว้นตำแหน่งพนักงานจ้างที่จ่ายจากเงินอุดหนุนและตำแหน่งยาม) ทั้งนี้ หากตำแหน่งใดยังมีความจำเป็นให้ปรับเปลี่ยนเป็นจ้างเหมาบริการ

๒. ร้องขอให้ กสธ.สรรหา หรือขอใช้บัญชี กสธ. สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการที่ว่างอยู่ หรือดำเนินการสอบคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลเพื่อเปลี่ยนสายงานตำแหน่งประเภททั่วไปเป็นสายงานตำแหน่งประเภทวิชาการ

๓. ชะลอการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเพิ่มใหม่ จนกว่าภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลปีงบประมาณที่ผ่านมาและปีปัจจุบัน เฉลี่ย ๒ ปี ไม่เกินร้อยละ ๓๕

ดังนั้น ในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลคูริงจึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

/กรอบอัตร...

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ตั้งแต่ ๓ ต.ค.๖๙ ไม่มีผู้โอน (ย้าย)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑) หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิมตั้งแต่ ๑๖ พ.ย. ๖๓ ดำเนินการสอบคัดเลือก ว่าง ตั้งแต่ ๑๔ ก.ค.๖๖ ร้องขอให้ กสส.สรรหา
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ลูกจ้างประจำ</u> เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้าง</u> พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	-	-	-	-๑	-	
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔) ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิมตั้งแต่ ๑๐ ธ.ค.๕๘ "อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของ ก.อบต."
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ยุบเลิก
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้าง</u> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	-	-	-	-๑	-	
กองช่าง (๐๕) ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาอาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ยุบเลิก
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

/ลำดับที่.....

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<u>พนักงานจ้าง</u> พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	-	-	-	-๑	-	ยุบเลิก
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างตั้งแต่ ๑๕ ส.ค.๖๕ "อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของ ก.อบต."
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑ -	๑ ๒	๑ ๒	๑ ๒	- +๒	-	-	กำหนดเพิ่ม "สรรหาได้เมื่อได้รับอนุมัติ จัดสรรอัตรากำลังจาก สก.แล้ว"
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้าง</u> ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๓	๓	๑	๑	-	-๒	-	ยุบเลิก ๒ อัตรา
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
รวมทั้งสิ้น	๒๘	๒๙	๒๙	๒๙	-๑,+๒	-๕	-	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้างที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในชั่งระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้าง เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	พนักงานจ้าง																			
๒๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก		๑		๒๗๔,๓๒๐	๐														
๒๒	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง		๑		๑๐๘,๐๐๐	๐														
๒๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑		๗๗๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐														
๒๔	นักวิชาการศึกษา	ป.๓/๒๐	๑		๕๖๕,๒๔๐	๐														
๒๕	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุ่งยอ		๑																	
๒๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑																	
๒๗	ครู		๑																	
๒๘	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้ไม่ทำงาน) (งบ. สจ. จ่าย ออป. จ่ายสมทบเพิ่ม)		๑		๗๗,๒๔๐	๐														
๒๙	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.คูริง		๑																	
๓๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑																	
๓๑	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้ไม่ทำงาน) (๑๑,๗๐๐+ ๑๑,๐๕๐) (จ่ายจากเงินรายได้)		๒		๒๗๔,๒๐๐	๐														
๓๒	หน่วยตรวจรถสอบภายใน (๑๒)		๓๐		๔,๐๕๒,๐๔๐	๓๗๕,๐๐๐														
๓๓	รวม		๓๐		๔,๐๕๒,๐๔๐	๓๗๕,๐๐๐														
๓๔	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ไม่เกิน ๑๕%																			
๓๕	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																			
๓๖	งบประมาณรายจ่ายประจำปี (๑%)																			
๓๗	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย ประจำปี (ปี ๒๕๖๖ = ๒๕,๕๐๐,๐๐๐ บาท)																			

หมายเหตุ ๑. เนื่องจากยังไม่ได้รับเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลและเดือนค่าจ้างลูกจ้างประจำ ณ ๓ เมษายน ๒๕๖๖ จึงได้ประมาณการอัตราเงินเดือน ณ ปัจจุบัน ที่คาดว่าจะได้รับจากการเลื่อนมา เพิ่มขึ้น ๐.๕% ขึ้น

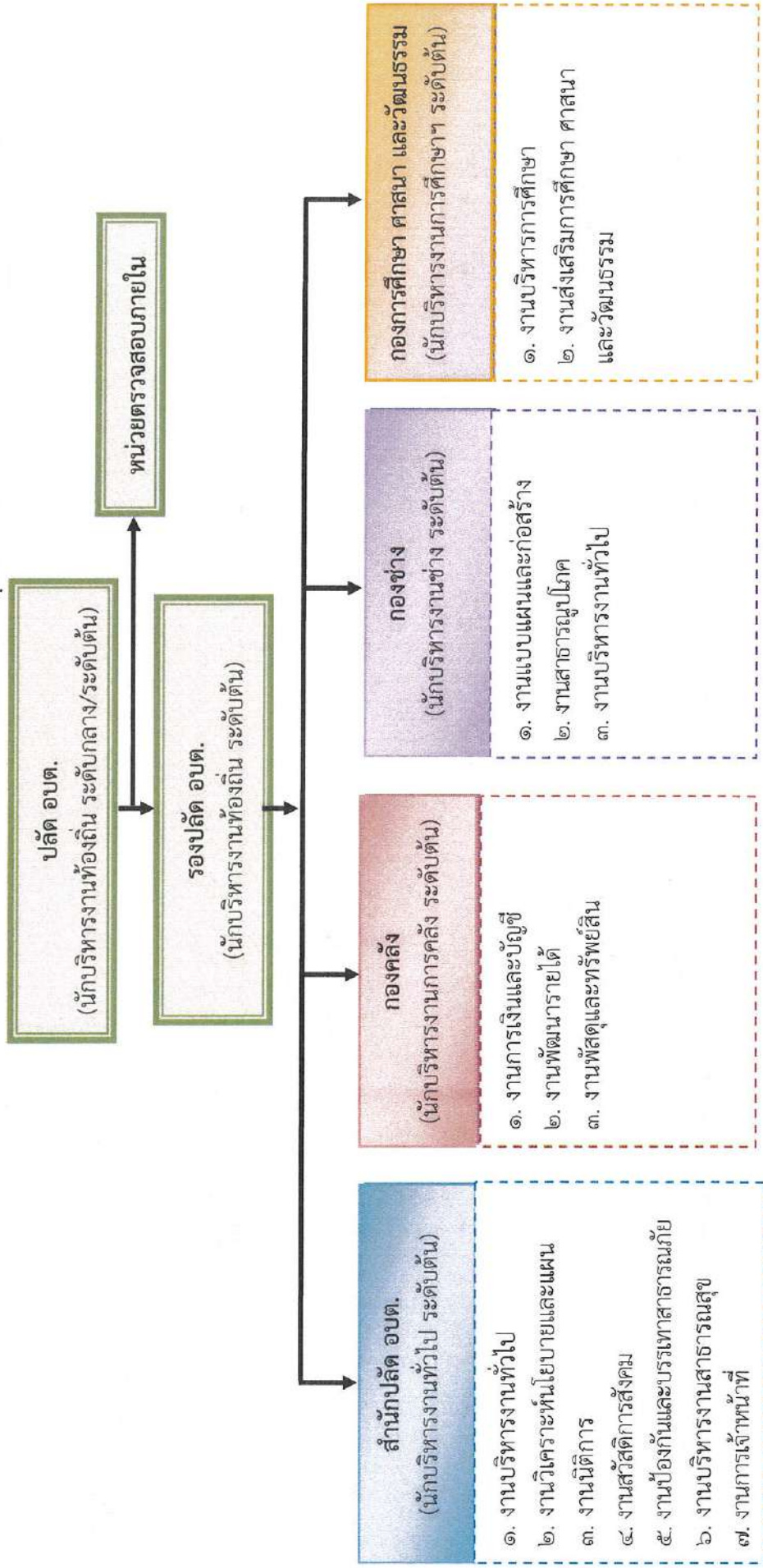
จากอัตราเงินเดือน ณ ๑ ต.ค.๒๕๖๕ เพื่อสะท้อนให้เห็นการดำเนินการบริหารงานบุคคลที่ได้ดำเนินการขึ้นแล้วจริงตามที่จัด

๒. ตำแหน่งที่ขออุปละเป็นตำแหน่งที่ว่างจากการสิ้นสุดสัญญาจ้าง

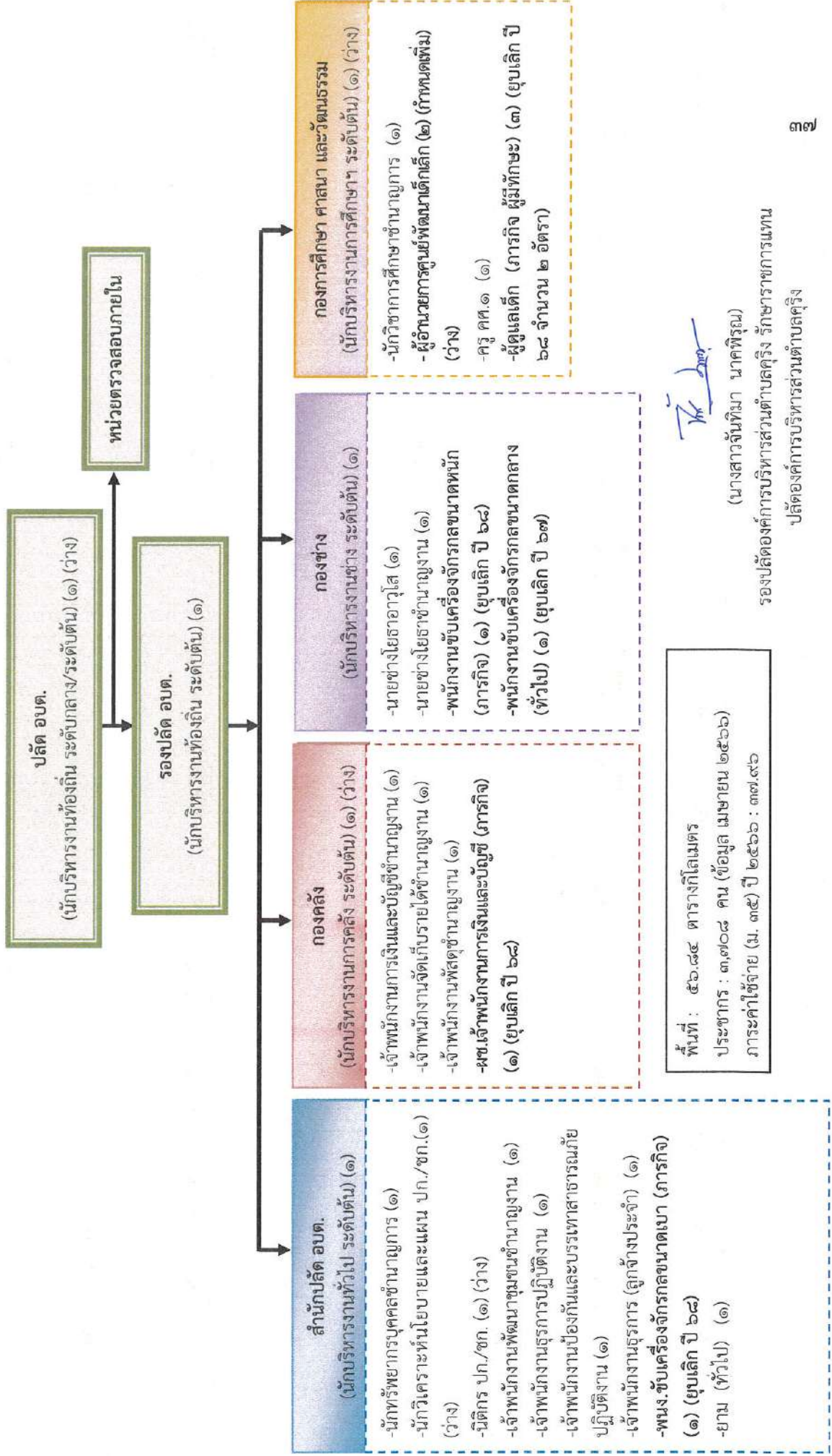
๑๐. แผนภูมิ...

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลคูริง



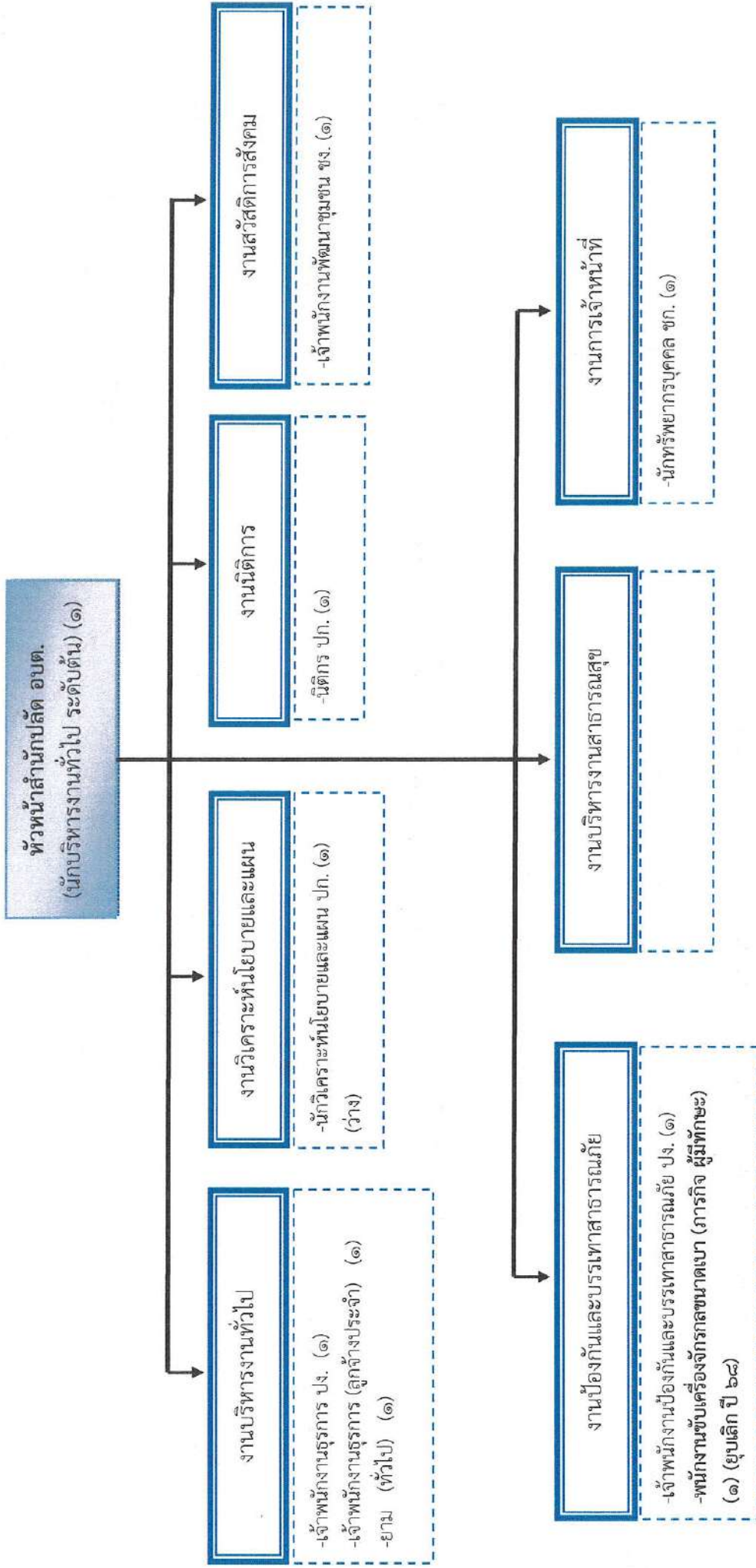
โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลศรีจึง



พื้นที่ : ๕๖.๕๔ ตารางกิโลเมตร
 ประชากร : ๓,๓๐๘ คน (ข้อมูล เมษายน ๒๕๖๖)
 ภาระค่าใช้จ่าย (ม. ๓๕) ปี ๒๕๖๖ : ๓๗.๙๖

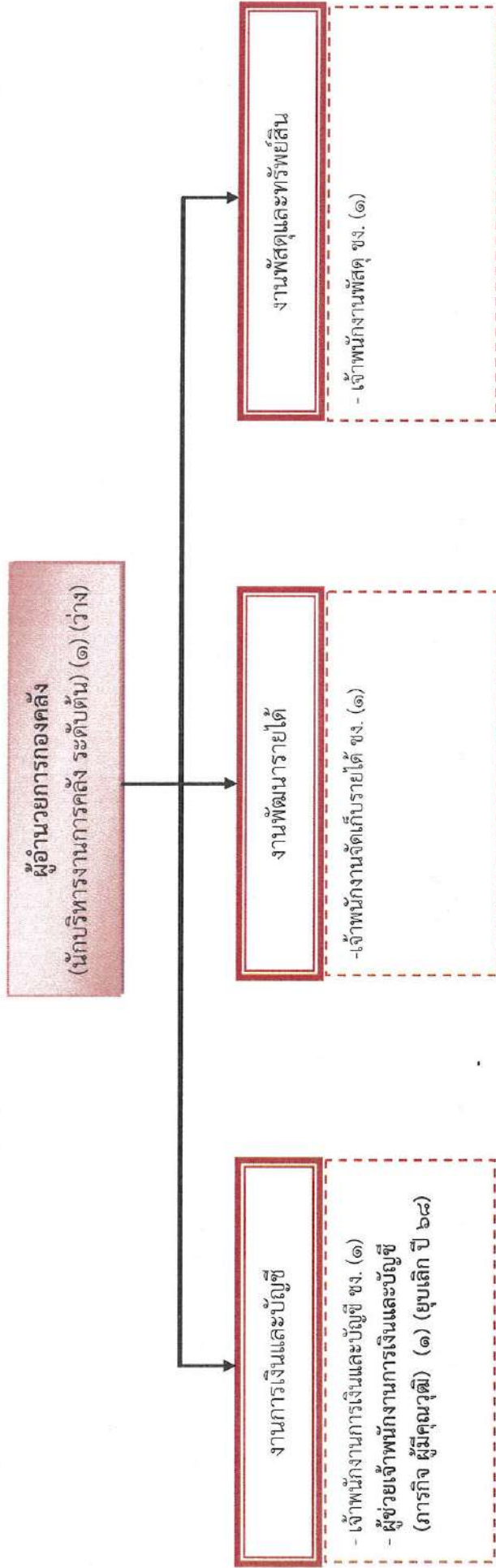
(Signature)
 (นางสาวจันทิมา นาคพิริณ)
 รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีจึง รักษาการแทน
 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีจึง

โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



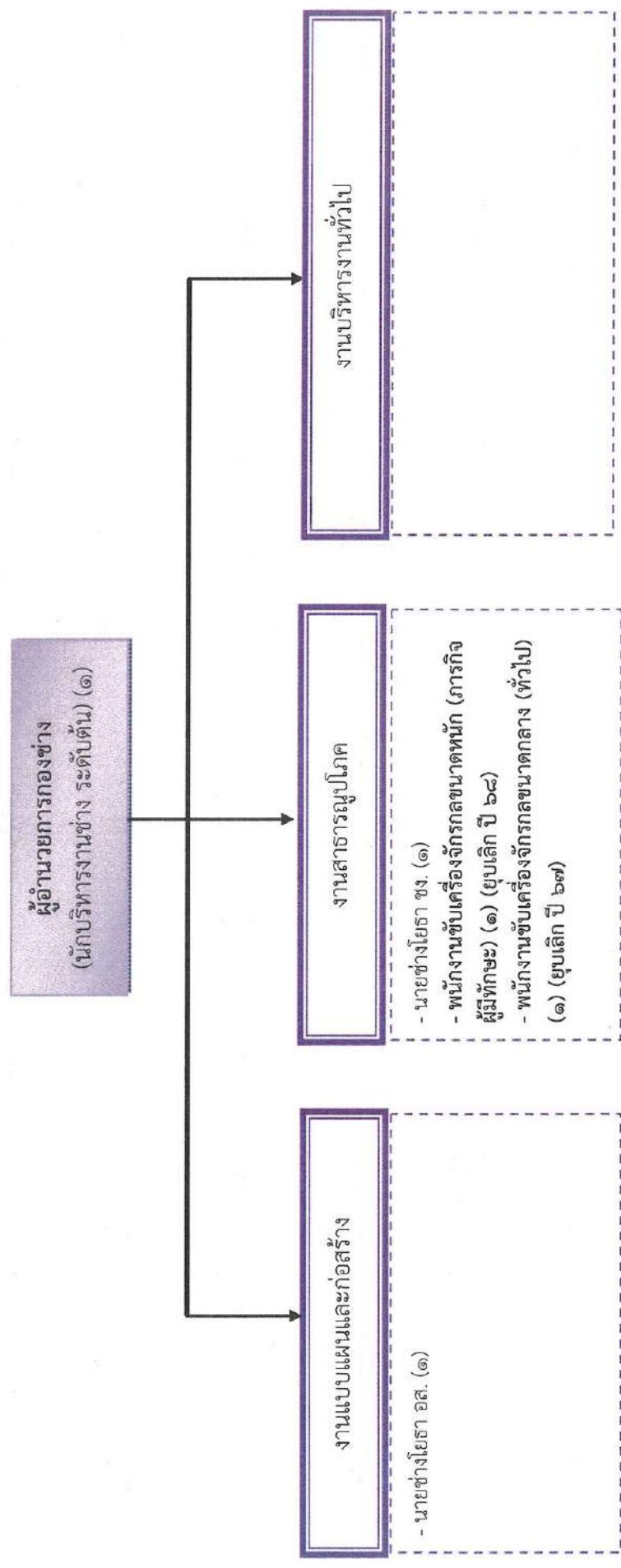
ประเภท	พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๗	๑	๑	๑

โครงสร้างองค์กร



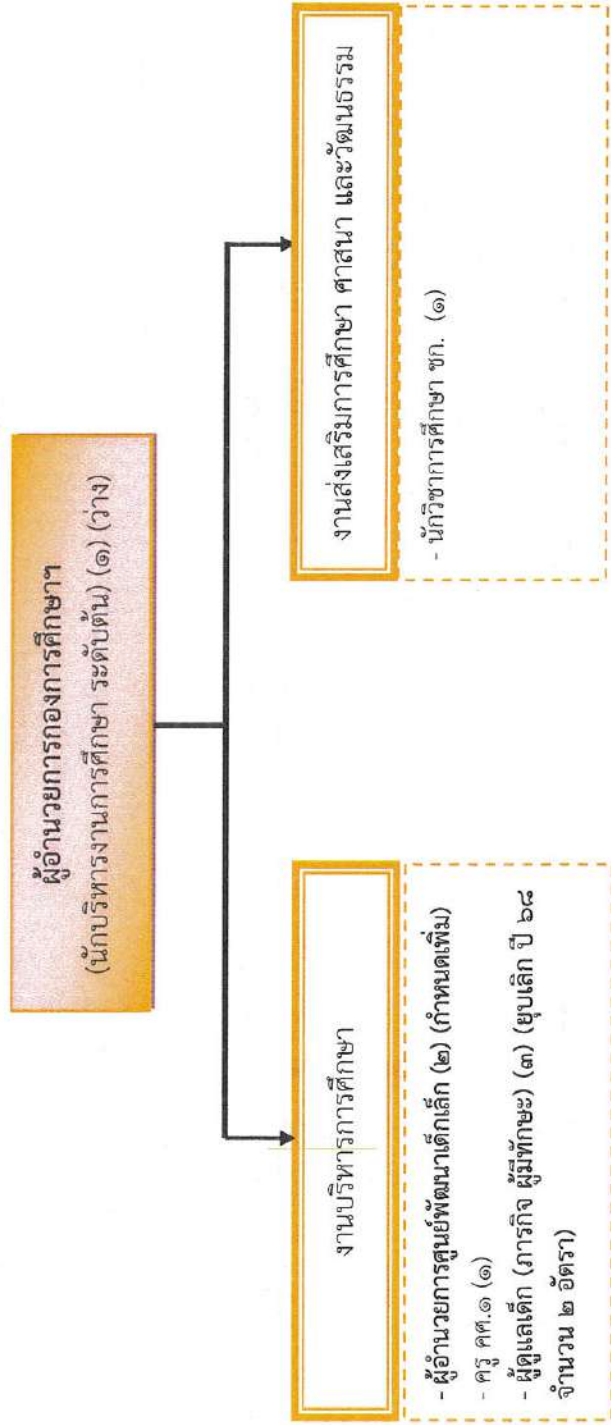
ประเภท	พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๔	-	๑	-

โครงสร้างกองช่าง



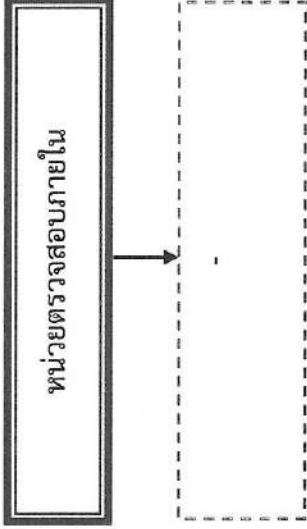
ประเภท	พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๓	-	๑	-

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ประเภท	พนักงานส่วนตำบล	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	พนักงานครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๒	๒	๑	-	๓	-

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



ประเภท จำนวน	พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	-	-	-	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและภารกิจตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ						
๑	ว่าง ตั้งแต่ ๓ ต.ค. ๒๕๖๕		๑๑-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	๑๑-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	๕๕,๐๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๕๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๕๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๗๒๖,๐๕๐ (ว่างเต็ม)		
๒	นางสาวจันทิมา นาคพิบูล	รัฐศาสตรบัณฑิต	๑๑-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑๑-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๐,๕๐๐x๑๒	๔๐,๕๐๐	๔๐,๕๐๐	๕๓๒,๕๐๐		
๓	นางนันทนา อิมทรสุภา	รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต	๑๑-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๑-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๐,๕๐๐x๑๒	๔๐,๕๐๐	๔๐,๕๐๐	๕๕๕,๗๒๐		
๔	นางสาวสุนณา ชรตะบัว	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การตลาด)	๑๑-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑๑-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๒๖,๑๖๐ (๓๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	๔๒๖,๑๖๐		
๕	ว่าง ตั้งแต่ ๑๖ พ.ย. ๒๕๖๓		๑๑-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ชก.	๑๑-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ชก.	๓๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕,๓๒๐ (ว่างเต็ม)		
๖	ว่าง ตั้งแต่ ๑๔ ก.ค. ๒๕๖๖		๑๑-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ป.ก./ชก.	๑๑-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ป.ก./ชก.	๓๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕,๓๒๐ (ว่างเต็ม)		
๗	จำเริญกร สุวิวัฒน์ เมฆหมอก	รัฐประศาสนศาสตร บัณฑิต	๑๑-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ชง.	๑๑-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ชง.	๔๒๖,๔๕๐ (๓๕,๕๐๐x๑๒)	-	-	๔๒๖,๔๕๐		
๘	นายเกียรติศักดิ์ แก้วรักษ์	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๑๑-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๑๑-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๑๓๕,๘๕๐ (๑๔,๕๗๐x๑๒)	-	-	๑๓๕,๘๕๐		
๙	นายศุภชัย ชื่นแก้ว	ปวส.(อิเล็กทรอนิกส์ ทั่วไป)	๑๑-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ป.ง.	๑๑-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ป.ง.	๑๓๓,๕๒๐ (๑๓,๕๖๐x๑๒)	-	-	๑๓๓,๕๒๐		
๑๐	นางปราณีต สิ้นสุวรรณ	ปวท. (บัญชี)	๑๑-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ (ลูกจ้างประจำ)	ป.ง.	๑๑-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ (ลูกจ้างประจำ)	ป.ง.	๒๒๘,๒๐๐ (๑๕,๑๐๐x๑๒)	-	-	๒๒๘,๒๐๐		
๑๑	นายจำเริญ วงศ์กริม	มัธยมศึกษาตอนปลาย		พนักงานขับรถเครื่องจักรกล ขนาดเบา			พนักงานขับรถเครื่องจักรกล ขนาดเบา		๑๖๘,๔๕๐ (๑๔,๐๗๐x๑๒)	-	-	ยูนิต ปี ๖๘		
๑๒	นายเจริญ วงศ์กริม	มัธยมศึกษาตอนปลาย		ยาม			ยาม		๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐		

กองคลัง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑๓๓	นาง ตั้งแต้ ๑๖ ธ.ค.๕๘	คุณวุฒิการศึกษา	๑๑-๓๐-๑๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (มีผู้บริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๑-๓๐-๑๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (มีผู้บริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๒๖,๐๐๐ (ค่าสามเงินเดือน)	-	๕๓๕,๖๐๐ (ว่างเต็ม)
๑๔๔	นางสาววิภากรณ์ เจริญทอง	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๑-๓๐-๑๕-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ขง.	๑๑-๓๐-๑๕-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ขง.	๒๔๕,๓๒๐ (๒๐,๓๖๐x๑๒)	-	๒๔๕,๓๒๐
๑๕๕	นางหญิงชนก ศรีสุจริต	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การ จัดการ)	๑๑-๓๐-๑๕-๒๑๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ขง.	๑๑-๓๐-๑๕-๒๑๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ขง.	๓๔๖,๕๖๐ (๒๘,๘๘๐x๑๒)	-	๓๔๖,๕๖๐
๑๖๖	นางพัชรินทร์ วาชัน	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การ จัดการทั่วไป)	๑๑-๓๐-๑๕-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ขง.	๑๑-๓๐-๑๕-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ขง.	๓๑๘,๙๖๐ (๒๖,๕๘๐x๑๒)	-	๓๑๘,๙๖๐
๑๗๗	นางสาวสวทิตรี นาคบรรณ	บริหารธุรกิจบัณฑิต		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี		๑๕๕,๒๘๐ (๑๒,๙๕๐x๑๒)	-	๑๕๕,๒๘๐ ยุบเลิกปี ๒๕

กองช่าง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑๘๘	นายอภิสิทธิ์ สุขวิสุทธิ	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๑๑-๓๐-๑๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (มีผู้บริหารงานช่าง)	ต้น	๑๑-๓๐-๑๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (มีผู้บริหารงานช่าง)	ต้น	๕๒๖,๐๐๐ (๓๘,๕๒๐x๑๒)	-	๕๐๔,๒๔๐
๑๙๙	นายจีโรจน์ นาคสุวรรณ	ปริญญาตรี(ก่อสร้าง)	๑๑-๓๐-๑๕-๒๑๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อ.ส.	๑๑-๓๐-๑๕-๒๑๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อ.ส.	๓๕๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐x๑๒)	-	๓๕๖,๐๐๐
๒๐๐	นายปัญญา บรรจงละเอียด	ปวศ. (ก่อสร้าง)	๑๑-๓๐-๑๕-๒๑๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ขง.	๑๑-๓๐-๑๕-๒๑๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ขง.	๓๘๖,๒๔๐ (๓๒,๒๗๐x๑๒)	-	๓๘๖,๒๔๐
๒๑๑	นายสาธิตน์ กล่อมสงค์	มัธยมศึกษาตอนปลาย		พนักงานชั้นเครื่องจักรกล ขนาดหนัก			พนักงานชั้นเครื่องจักรกล ขนาดหนัก		๒๓๘,๓๒๐ (๒๒,๘๖๐x๑๒)	-	ยุบเลิกปี ๒๕
๒๑๒	นาง ตั้งแต้ ๑๓.ค.๖๖			พนักงานชั้นเครื่องจักรกล ขนาดกลาง			พนักงานชั้นเครื่องจักรกล ขนาดกลาง		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	ยุบเลิกปี ๒๗

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๒๓	ว่าง ตั้งแต่ ๑๕ ส.ค.๒๕๖๕		๑๑-๓-๐๕-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา) นักวิชาการศึกษา	ต้น	๑๑-๓-๐๕-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา) นักวิชาการศึกษา	ต้น	๒๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๕๓๕,๖๐๐ (ว่างเดิม)	
๒๔	นางขวัญ คุณวุฒิ	รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัย	๑๑-๓-๐๕-๑๕๐๓๐-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑๑-๓-๐๕-๑๕๐๓๐-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๔๒๕,๒๕๐ (๓๕,๗๗๐x๑๒)	-	๕๒๕,๒๕๐	
๒๕												
๒๖												
๒๗	นางสุภาพ จันทะดี	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๑๑-๓-๐๕-๖๖๐๐-๐๐๔	ครู	คศ.๑	๑๑-๓-๐๕-๖๖๐๐-๐๐๔	ครู	คศ.๑	๓๙๒,๕๐๐ ((๑๒,๖๗๐-๕,๕๐๐)x๑๒)	-	๓๙๒,๕๐๐	
๒๘	นางสาวพวงมณี สมบุญ	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การวัดและประเมินผลการศึกษา) บริหารธุรกิจบัณฑิต		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)			ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)					
๒๙	นางสาวคุณวรรณ เลื่องสง่า	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)			ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)					
๓๐	นางสาวรัตติกาล หงษ์เพชร	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)			ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)					

หน่วยตรวจสอบภายใน

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
	ไม่กรอบอัตรากำลัง											

หมายเหตุ ๑. เนื่องจากยังไม่ได้เลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลและเลื่อนค่าจ้างลูกจ้างประจำ ณ ๑ เม.ย.๒๕๖๖ จึงได้ประมาณการอัตราเงินเดือน ณ ปัจจุบัน ที่คาดว่าจะได้รับการเลื่อนขั้นเพิ่มขึ้น ๐.๕% ขึ้น จากอัตราเงินเดือน ณ ๑ ต.ค.๒๕๖๕ เพื่อสะท้อนให้เห็นการสะท้อนค่าจ้างด้านการบริหารงานบุคคลที่ได้ได้เสียงข้อเท็จจริงมากที่สุด

๒. ตำแหน่งขอมูลเป็นตำแหน่งที่ว่างจากการสิ้นสุดสัญญาจ้าง

๓. ลำดับที่ ๒๕ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ได้รับค่าตอบแทน ๑๒,๖๗๐ บาท แต่ได้รับการจัดสรรจาก สด. จำนวน ๙,๕๐๐ บาท ส่วนต่าง ๓,๑๗๐ บาท ต้องสมทบ จำนวน ๓,๕๐๐ บาท/เดือน

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลควร กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ใน

/การตอบได้...

การตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็น สำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตนเอง

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบุรีรัมย์ ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสอนงาน การมอบหมายงานที่ท้าทาย ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบุรีรัมย์ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ในการนี้ ค่านิยมหลักข้างต้น สอดคล้องกับมาตรฐานจริยธรรมอันปรากฏอยู่ในประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบุรีรัมย์ เรื่อง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. ๒๕๕๒ ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๕๒ เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติเช่นกัน

ภาคผนวก