



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคูริง
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูริง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลคูริง ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูริง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ 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 ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูริง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลคูริงเป็นระยะเวลาสามปี โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายนี้

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๓

(นางสาวอุริชญา จันทร์เหล็ก)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูริง ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคูริง



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลคูริง
อำเภอลำปาง จังหวัดลำปาง

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.....	๒๓-๒๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ.....	๒๖-๓๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น.....	๓๓-๓๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๓๕-๔๐
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๔๑-๔๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างของ อบต.....	๔๔-๔๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง....	๔๕

ภาคผนวก

- ตารางการคำนวณ
- แผนภูมิโครงสร้างส่วนราชการ
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
- หนังสือเชิญประชุมคณะกรรมการฯ
- แบบวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งแสดงการคำนวณอัตรากำลัง
- เอกสารประกอบชี้แจงตำแหน่งว่าง (เอกสาร ๑-๕)

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 ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคูริง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคูริง มีการกำหนดตำแหน่งประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

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

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนากุศลกรขององค์การบริหารส่วนตำบลคูริง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคูริง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น 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 ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคูริง เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูริง ผู้อำนวยการกองคลัง ผู้อำนวยการกองช่าง 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 ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลคูริง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลคูริง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ หรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลคูริง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้าน

การบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 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/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

เดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลบุรีรัมย์มีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความหมายน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลบุรีรัมย์มีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน 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...

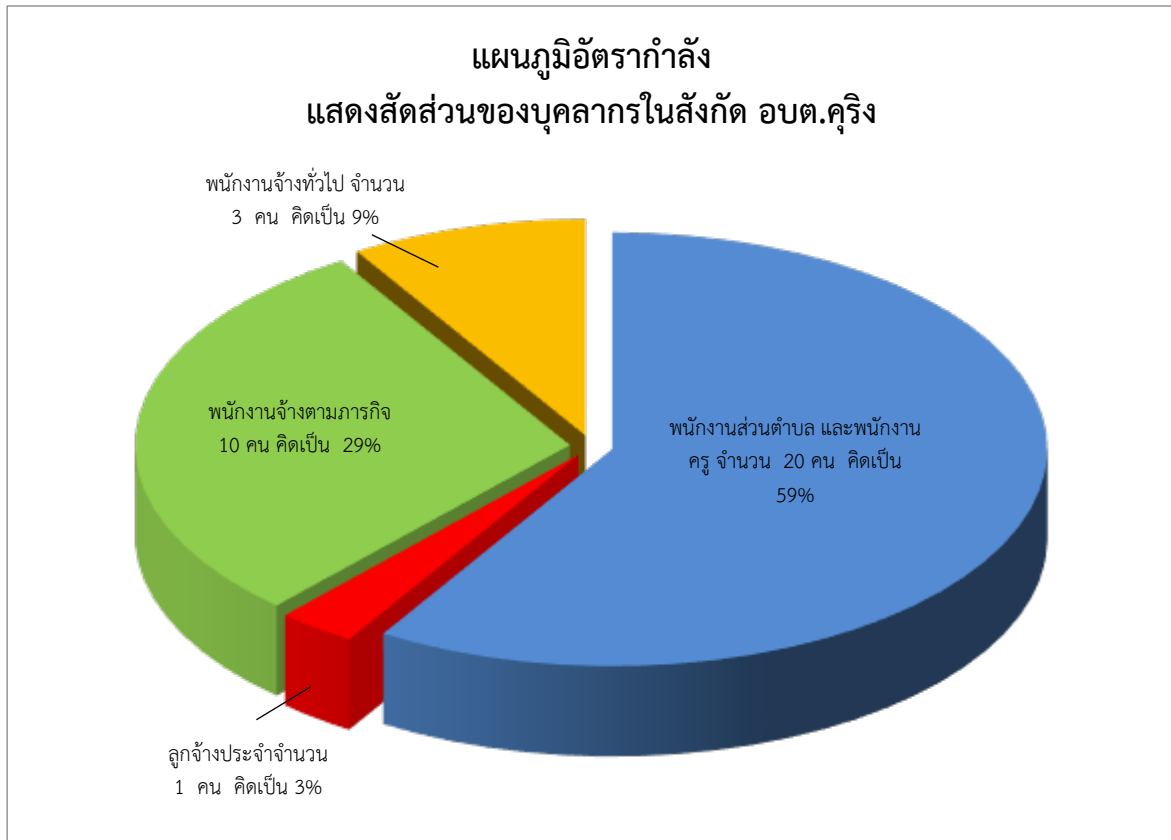
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

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

- กลุ่มงานสนับสนุน

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในการกิจการ ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท แต่องค์การบริหารส่วนตำบลคูริง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ด้วยบริบท 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...

อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลครึ่ง ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

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

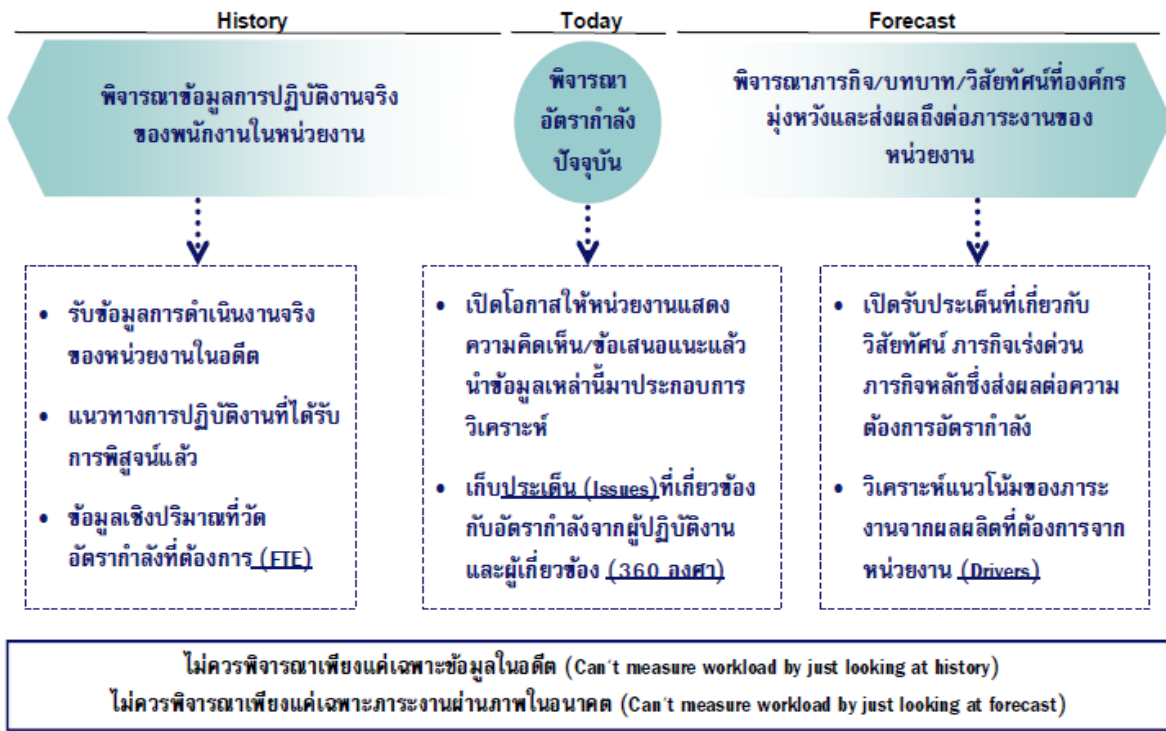
- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ 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 งานสันชนาการ งานการศึกษา งานศิลปวัฒนธรรม งานส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาและนันทนาการ เป็นต้น ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

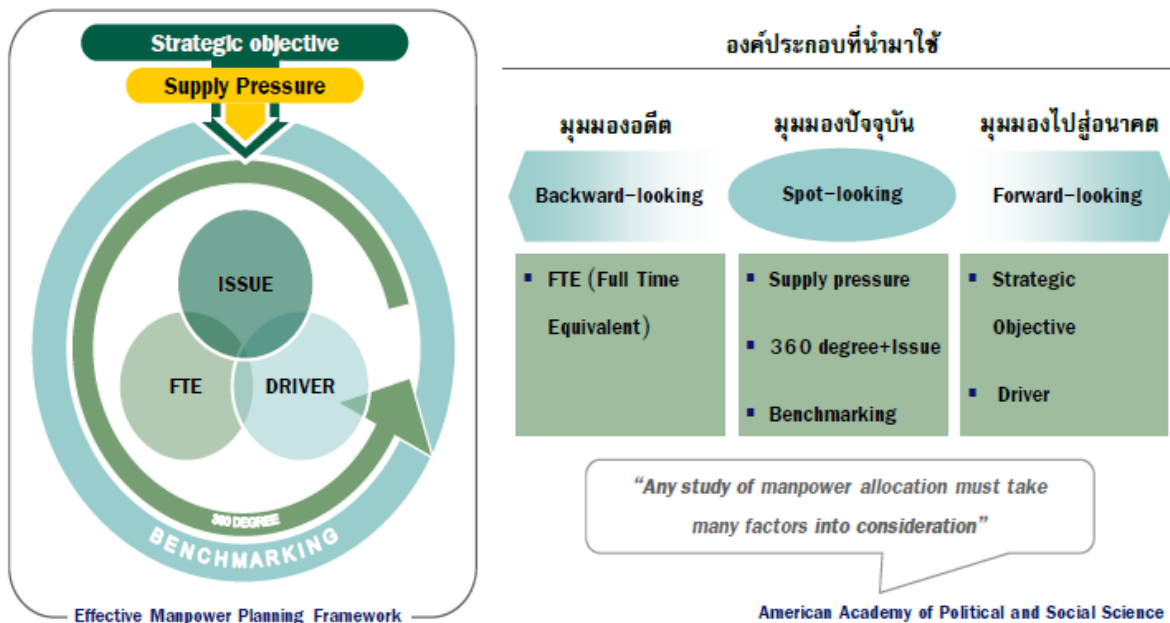
(๓) แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



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

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

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 การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชา และมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้นๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ รวมถึงมีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

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

○ พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

○ พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว/หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตราและคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบุรีรัมย์ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า

๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ 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 ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

อย่างไรก็ตาม งานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในบางกรณี จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าที่จะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบุรีรัมย์ (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และวิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบุรีรัมย์) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลบุรีรัมย์ (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบุรีรัมย์พิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลบุรีรัมย์ มี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

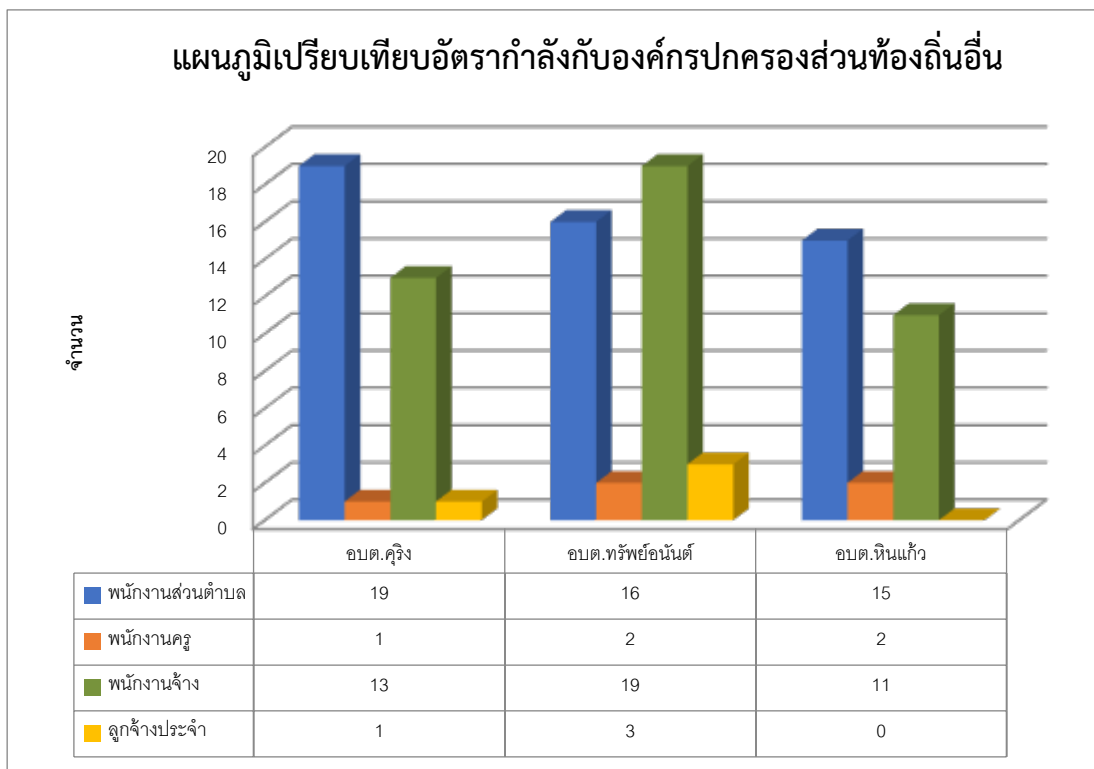
- **ประเด็นเรื่องเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลบุรีรัมย์เป็นองค์กรที่มีพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานงานจ้างอยู่ในวัยทำงานเป็นส่วนใหญ่

/แต่ก็ยังมี...

แต่ก็ยังมี การพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของบุคลากรข้างต้น เช่นกัน ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

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

กระจกด้านที่ ๖ 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
ภูมิภาค 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)	๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูริง (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูริง (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูริง (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูริง (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูริง (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑
สนง.ปลัด อบต.		สนง.ปลัด อบต.		สนง.ปลัด อบต.	
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑
นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.)	๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑
นิติกร (ปก.)	๑	นักวิชาการศึกษา (ชก.)	๑	นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ชง.)	๑	ครู คศ.๑ (ว่าง ๑)	๒	เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑
เจ้าพนักงานธุรการ (พง.)	๑	นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย (พง.)	๑
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสา ธารณภัย (พง./ชง.)	๑	นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก.)	๑	ครู คศ.๑	๒
ลูกจ้างประจำ		เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสา ธารณภัย (ชง.)	๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ	
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	ลูกจ้างประจำ		ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ		เจ้าพนักงานธุรการ	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑
พนักงานขับรถยนต์	๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานขับรถยนต์	๑
พนักงานจ้างทั่วไป		พนักงานขับรถยนต์	๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑
คนงานทั่วไป	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	พนักงานจ้างทั่วไป	
ยาม	๑	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑	คนงานทั่วไป	๑
กองคลัง		คนงานประจำรถขยะ	๑	กองคลัง	
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	พนักงานจ้างทั่วไป		ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก.)	๑	คนงานทั่วไป	๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ชง.)	๑
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ชง.)	๑	คนงานประจำรถขยะ	๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พง./ชง.)	๑
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ชง.)	๑	ยาม	๒	เจ้าพนักงานพัสดุ (พง.)	๑
เจ้าพนักงานพัสดุ (ชง.)	๑	ผู้ดูแลเด็ก	๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ	
พนักงานจ้างตามภารกิจ		กองคลัง		ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พง./ชง.)	๑	กองช่าง	
กองช่าง		เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พง./ชง.)	๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	เจ้าพนักงานพัสดุ (พง.)	๑	นายช่างโยธา (พง./ชง.)	๑

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)
นายช่างโยธา (อส.)	๑	ลูกจ้างประจำ		นายช่างโยธา (ขง.)	๑
นายช่างโยธา (ขง.)	๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ	
พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างตามภารกิจ		ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	พนักงานจ้างทั่วไป		พนักงานจ้างทั่วไป	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	๑	คนงานทั่วไป	๑	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑
พนักงานจ้างทั่วไป		กองช่าง			
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑		
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม		นายช่างโยธา (อส.)	๑		
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	นายช่างโยธา (ขง.)	๑		
นักวิชาการศึกษา (ขก.)	๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ			
ครู คศ.๑	๑	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑		
พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างทั่วไป			
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๓	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑		
		พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	๑		
		คนงานทั่วไป	๒		
รวมทั้งสิ้นของ อบต.คูริง	๓๔	รวมทั้งสิ้นของ อบต.ทรัพย์อนันต์	๔๐	รวมทั้งสิ้นของ อบต.หินแก้ว	๒๘
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓		งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓		งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓	
๒๗,๓๒๓,๘๕๐ บาท		๓๕,๓๐๙,๙๕๐ บาท		๓๐,๕๗๘,๙๕๐ บาท	

จากตารางการเปรียบเทียบจะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสามแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูริง จึงยังไม่มีมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และจำนวนปริมาณคนที่มีอยู่ ณ ปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งไม่มีคนครององค์การบริหารส่วนตำบลคูริง ได้ประชาสัมพันธ์รับโอน (ย้าย) จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นแล้ว ซึ่งหากไม่มีผู้ใดประสงค์จะโอน (ย้าย) มาดำรงตำแหน่ง ก็จะร้องขอ กสท. ให้ดำเนินการสรรหาต่อไป โดยคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสรรหาข้างต้น และทำให้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

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 ปัญหาดถนน/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 ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ

๒.๔ การขาดความรู้ทางเทคโนโลยีสำหรับพัฒนาอาชีพด้านการเกษตร

๒.๕ ขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรในช่วงฤดูแล้ง

๒.๖ ขาดการสนับสนุนและประชาสัมพันธ์โครงการก่อสร้างประตูละบาย ที่ ๑๐ ให้เป็นสถานที่ท่องเที่ยว

๓. ปัญหาด้านสังคม - การศึกษา

๓.๑ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในหมู่เยาวชนและประชาชนทั่วไป

๓.๒ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง

๓.๓ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า

๓.๔ ปัญหาอาชญากรรม เช่น ลักขโมย เป็นต้น

๓.๕ ปัญหาการพนัน

๔. ปัญหาด้านการเมือง-การบริหาร

๔.๑ ภาคประชาชนขาดความสนใจ ในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๔.๒ งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่เพียงพอในการพัฒนาท้องถิ่น เนื่องจากรายจ่ายส่วนใหญ่เป็นรายจ่ายประจำเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน ค่าใช้สอย และค่าวัสดุ

๔.๓ บุคลากรต้องได้รับการพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

๔.๔ ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงหลายฉบับ บางฉบับไม่ชัดเจน ส่งผลให้ไม่สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้

๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ ปัญหาการบุกรุกป่าชุมชน

๕.๒ คลองตันเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุม ทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

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

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 สนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพพร้อมอุปกรณ์

๒.๔ ส่งเสริม/ให้ความรู้ในการประกอบอาชีพเสริม

๒.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนโครงการก่อสร้างประตูละบาย ที่ ๑๐ ให้เป็นสถานที่ท่องเที่ยวในอนาคต

๓. ความต้องการด้านสังคม และการศึกษา

๓.๑ สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต พัฒนาคนให้มีความรู้คุณธรรมและจริยธรรม

๓.๒ ส่งเสริมให้เยาวชนและประชาชนหันมาเล่นกีฬา และใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์

๓.๓ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณีอันดีงามและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๓.๔ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด กำจัดยุงลาย และรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า

๓.๕ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรีและคนพิการ การสงเคราะห์ผู้สูงอายุ

๓.๖ ให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษา การศึกษานอกระบบ

๔. ความต้องการด้านการเมือง-การบริหาร

๔.๑ รัฐจัดสรรงบประมาณในท้องถิ่นเพิ่มขึ้น

๔.๒ สร้างจิตสำนึกให้ประชาชนรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของร่วมกันในตำบล เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น นำไปสู่ความเป็นชุมชนเข้มแข็ง

๔.๓ ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชน กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สมาชิกสภา
ท้องถิ่น หน่วยงานภาครัฐ เอกชนในการพัฒนาท้องถิ่น และการติดตามตรวจสอบการปฏิบัติราชการขององค์การ
บริหารส่วนตำบลคุริง

อย่างต่อเนื่อง

๔.๔ มีการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม ของผู้บริหารและพนักงาน

การปฏิบัติงาน

๔.๕ ส่งเสริมบุคลากรเข้ารับการศึกษอบรม เพิ่มพูนความรู้ความสามารถใน

๔.๖ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๕. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ ส่งเสริมและรณรงค์ให้ความรู้ในด้านการบำรุงรักษาป่าชุมชน

๕.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขินและกำจัดวัชพืช

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลครั้งนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ ขององค์การบริหารส่วนตำบลครั้ง ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของ ตำบลครั้งคือ **“พัฒนาคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจมั่นคง ส่งเสริมการศึกษา นำพาการบริหารจัดการที่ดี”** ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในทุกๆ ด้าน ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ 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 การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม

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 ถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติม) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

- ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้
- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
 - (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
 - (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
 - (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (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) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))
 - (๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
 - (๕) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))
- ๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้
- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
 - (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
 - (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๓))
 - (๔) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
 - (๕) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๗ (๑))

/ (๖) การพาณิชย์...

- (๖) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))
- ๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้
- (๑) คຸ້มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (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) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
 - (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
 - (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- ๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้
- (๑) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))
 - (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
 - (๓) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๒๖))

หมายเหตุ มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗
 มาตรา ๑๖ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่
 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสในการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลคูริง เพื่อประเมินถึงโอกาส อุปสรรค หรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งจุดอ่อนของท้องถิ่นอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 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. มีผลผลิตทางการเกษตรที่หลากหลายที่เป็นแหล่งวัตถุดิบที่สำคัญที่เอื้อต่อการพัฒนาไปสู่ภาคอุตสาหกรรมเกษตร
๗. การเข้าถึงเทคโนโลยีและโทรคมนาคมอย่างทั่วถึง
๘. มีศูนย์สาธารณสุขมูลฐานประจำหมู่บ้าน
๙. มีกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่น เพื่อสร้างเสริมหลักประกันสุขภาพให้กับประชาชน

๑๐. มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ดูแลเด็กเล็กก่อนวัยเรียน ๒ แห่ง เพื่อกระจายการให้บริการด้านการพัฒนาเด็กเล็กไปสู่ชุมชนอย่างทั่วถึง

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 ทำให้ท้องถิ่นมีนโยบายในการพัฒนาท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น
๓. ประชูประบายน้ำท่าแซะ ถือเป็นโอกาสในการพัฒนาในทุกๆ ด้าน เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐานด้านการเกษตร ด้านการท่องเที่ยว และด้านคุณภาพชีวิต
๔. มีโรงงานอุตสาหกรรม ที่ช่วยให้ประชาชนในพื้นที่มีงานทำ ทำให้ลดต้นทุนผลผลิตทางการเกษตร การขนส่งสินค้าในระยะใกล้

/อุปสรรค...

อุปสรรค (Threat – T)

๑. สภาวะทางการเมืองของประเทศยังไม่ปกติทำให้สภาพทางเศรษฐกิจตกต่ำ และเศรษฐกิจชะลอตัวจากสถานการณ์โควิด-๑๙ ส่งผลให้ได้รับการถ่ายโอนและจัดสรรงบประมาณล่าช้า รวมถึงได้รับการจัดสรรงบประมาณลดลง

๒. ระเบียบกฎหมายบางฉบับยังไม่เอื้อต่อการปฏิบัติ ทำให้การปฏิบัติงานไม่คล่องตัวและเกิดความล่าช้า

๓. ส่วนกลางมีนโยบายในการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่มิได้มีการถ่ายโอนบุคลากรหรืองบประมาณที่เพียงพอเพื่อการดำเนินการ

๔. สภาวะเศรษฐกิจตกต่ำส่งผลต่อราคาพืชผลทางการเกษตร

๕. ปัญหาการแพร่ระบาดของด้านยาเสพติดในพื้นที่

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

รายละเอียดปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคูริงในปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ตามแผนงานยุทธศาสตร์การพัฒนา เพื่อจัดกิจกรรมโครงการพัฒนาด้านยุทธศาสตร์การพัฒนาต่างๆ มีรายละเอียดดังนี้

ยุทธศาสตร์	จำนวน/โครงการ	งบประมาณ (บาท)
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	๘	๗,๙๙๐,๐๐๐.-
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมคุณภาพชีวิต	๑๘	๙,๙๘๔,๐๐๐.-
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย	๑๑	๗๖๕,๐๐๐.-
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม	๔	๑๓๐,๐๐๐.-
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	๗	๖๒๕,๐๐๐.-
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการ	๓	๑๓๐,๐๐๐.-
รวม	๕๑	๑๙,๖๒๔,๐๐๐.-
โครงการที่ได้รับเงินอุดหนุนเฉพาะกิจงบประมาณปี พ.ศ.๒๕๖๒	๑	๑,๖๓๗,๐๐๐.-
รวมทั้งสิ้น	๕๒	๒๑,๒๖๑,๐๐๐.-

/แผนยุทธศาสตร์...

แผนยุทธศาสตร์และจำนวนโครงการที่ปรากฏอยู่ในแผนพัฒนาท้องถิ่น และดำเนินกิจกรรมโครงการ
ที่ได้ปฏิบัติในปีงบประมาณ ๒๕๖๒

ยุทธศาสตร์	จำนวน/โครงการ		
	ที่ปรากฏอยู่ใน แผน	ปรากฏในแผนที่ ได้ปฏิบัติ	จำนวนเงิน (บาท)
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	๘	๕	๕,๐๐๖,๙๙๐.-
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมคุณภาพชีวิต	๑๘	๑๒	๘,๙๔๔,๙๙๐.-
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการ รักษาความสงบเรียบร้อย	๑๑	๗	๓๘๐,๖๐๐.-
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม	๔	๔	๗๐,๐๐๐.-
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	๗	๖	๕๐๓,๐๐๐.-
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการ	๓	๒	๗๑,๐๐๐.-
รวม	๕๑	๓๖	๑๔,๙๗๖,๕๘๐.-
โครงการที่ได้รับเงินอุดหนุนเฉพาะกิจงบประมาณปี พ.ศ. ๒๕๖๒	๑	๑	๑,๖๓๗,๐๐๐.-
รวมทั้งสิ้น	๕๒	๓๗	๑๖,๖๑๓,๕๘๐.-

สูตรการคำนวณ

$$\begin{aligned}
 \text{คิดเป็นร้อยละของปริมาณงานทั้งหมด} &= \frac{\text{จำนวนโครงการที่จัดทำ} \times ๑๐๐}{\text{จำนวนโครงการทั้งหมด}} \\
 &= \frac{๓๗ \times ๑๐๐}{๕๑} \\
 &= ๗๑.๑๕
 \end{aligned}$$

สรุป จากการวิเคราะห์สรุปได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลคูริง มีงบประมาณในการพัฒนา
ท้องถิ่นพอสมควร ตำบลคูริงเป็นพื้นที่ที่กว้าง มีเส้นทางคมนาคมมาก เส้นทางคมนาคมได้มาตรฐานทำให้
งบประมาณส่วนใหญ่หมดไปกับการก่อสร้างและปรับปรุงถนนให้สามารถสัญจรด้วยความสะดวกตลอดทั้งปี
รวมถึงมุ่งเน้นในด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต เป็นหลัก ซึ่งการดำเนินการเป็นไปตามแผนที่วางไว้ ๗๑.๑๕%
สำหรับการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างทั่วถึง
ควรนำเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงานโดยควรส่งเสริมความรู้ทางด้านเทคโนโลยี
สารสนเทศเป็นสำคัญ

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

องค์การบริหารส่วนตำบลคูริง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๓๔ อัตรากำลัง ดังนี้

๑) พนักงานส่วนตำบล	จำนวน	๑๙	อัตรากำลัง
๒) พนักงานครู	จำนวน	๑	อัตรากำลัง
๓) ลูกจ้างประจำ	จำนวน	๑	อัตรากำลัง
๔) พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)	จำนวน	๑๐	อัตรากำลัง
๕) พนักงานจ้าง (ทั่วไป)	จำนวน	๓	อัตรากำลัง
รวมทั้งสิ้น	จำนวน	๓๔	อัตรากำลัง

สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ งานบริหารทั่วไป งานนโยบายและแผน งานกฎหมายและคดี งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และราชการที่ไม่ได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ในปัจจุบัน เมื่อวิเคราะห์จำนวนบุคลากรที่มีอยู่กับปริมาณงานของสำนักงานปลัดฯ บุคลากรยังไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นในปัจจุบัน โดยเฉพาะงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ยังคงไม่มีคนครอง แม้จะร้องขอให้ กสธ.ดำเนิน

/การสรรหา...

สรรหา แต่ก็ไม่มีผู้มาดำรงตำแหน่ง คาดว่าในอนาคตจะสามารถสรรหาให้มีผู้มาครองตำแหน่งได้และปัจจุบันสามารถเกลี้ยความรับผิดชอบหรือสอนงานให้บุคลากรในสำนักงานปลัดฯ ปฏิบัติงานแทนกันได้

กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่ง การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน บำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดหางบประมาณ ฐานะทางการเงิน และการจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมขององค์การบริหารส่วนตำบล งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ในปัจจุบันตำแหน่งผู้อำนวยการคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ไม่มีคนครอง แม้จะร้องขอให้ กสธ.ดำเนินการสรรหา แต่จำนวนผู้ได้รับคัดเลือกไม่เพียงพอกับบัญชีขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีตำแหน่งว่าง จึงได้ดำเนินการสรรหาโดยวิธีการรับโอน (ย้าย) จากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น คาดว่าในอนาคตจะมีผู้ประสงค์โอน (ย้าย) มาดำรงตำแหน่ง เมื่อวิเคราะห์จำนวนบุคลากรที่มีอยู่กับปริมาณงานของกองคลัง หากมีบุคลากรครบทุกอัตราและตำแหน่ง จะเพียงพอกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นในปัจจุบัน และอนาคตสามารถเกลี้ยความรับผิดชอบงานโดยการเกลี้ยงานหรือสอนงานให้บุคลากรในกองคลังได้

กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมการจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบ กฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงาน ด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ในปัจจุบันตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างโยธา มีอัตราว่างไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง องค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถดำเนินการสรรหาได้ เนื่องจากผู้บริหารท้องถิ่นว่างลง แม้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจะปฏิบัติหน้าที่นายกององค์การบริหารส่วนตำบล แต่ก็สามารถกระทำได้เท่าที่จำเป็น ประกอบกับมติ ก.อบต.จ.ชุมพร ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ ไม่เห็นชอบให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่นายกององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้อำนาจในการบริหารงานบุคคลตามอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารท้องถิ่น ในด้านการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง ในอนาคตเมื่อมีผู้บริหารท้องถิ่นที่มาจากทางเลือกตั้งแล้ว จึงจะดำเนินการสรรหา และเมื่อวิเคราะห์จำนวนบุคลากรที่มีอยู่กับปริมาณงานของกองช่าง หากมีบุคลากรครบทุกอัตราและตำแหน่ง จะเพียงพอกับปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารวิชาการศึกษา งานจัดการศึกษา งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานกิจการเด็กและเยาวชน งานกีฬาและนันทนาการ การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของประชาชน การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์และทรัพย์สินต่างๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ในปัจจุบันตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษาฯ ระดับต้น) ว่างไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง อนาคตจะมีพนักงานส่วนตำบลโอนมาดำรงตำแหน่ง โดยสามารถเข้ามาปฏิบัติราชการได้ตั้งแต่วันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป เมื่อวิเคราะห์จำนวนบุคลากรที่มีอยู่กับปริมาณงานของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม หากมีบุคลากรครบทุกอัตราและตำแหน่ง จะเพียงพอกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นในปัจจุบัน

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลคูริง มีปัญหาเกี่ยวกับการว่างของอัตราและตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับผู้อำนวยการกอง หลายตำแหน่ง และประเภททั่วไป ๑ ตำแหน่ง ตามกรอบอัตรากำล้าง ปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ และที่ผ่านมามอง้องการบริหารส่วนตำบลคูริง มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม จำนวนมากในส่วนราชการสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลและกองคลัง ประกอบกับจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อีกทั้งมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจ แต่ด้วยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่อาจเกินร้อยละ ๔๐ ได้ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องคงตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกตำแหน่งไว้ในกาหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำล้าง ๓ ปี เพื่อแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติภารกิจสำเร็จลุล่วงให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ อีกทั้งอาจมอบหมายงานให้ตำแหน่งอื่นที่มีบุคลากรปฏิบัติงานและดำรงตำแหน่งอยู่ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้โดยทำการศึกษาข้อมูลเพิ่มเติม เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาการขาดแคลนบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคูริง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลคูริง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลคูริง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างเช่นเดิม ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานสวัสดิการสังคม และพัฒนาชุมชน ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานสวัสดิการสังคม และพัฒนาชุมชน ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค	
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลคูริง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร (ก.อบต.จังหวัดชุมพร) ได้มีมติในที่ประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๓ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลคูริง (ขนาดกลาง) เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ปัจจุบันมี ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชา ฝ่ายข้าราชการประจำ และรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) เป็นผู้ช่วยปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

- | | |
|---------------------|---------|
| ๑.๑ พนักงานส่วนตำบล | ๗ อัตรา |
| ๑.๒ ลูกจ้างประจำ | ๑ อัตรา |
| ๑.๓ พนักงานจ้าง | ๔ อัตรา |

๒. กองคลัง

- | | |
|---------------------|---------|
| ๒.๑ พนักงานส่วนตำบล | ๕ อัตรา |
| ๒.๒ พนักงานจ้าง | ๒ อัตรา |

๓. กองช่าง

- | | |
|---------------------|---------|
| ๓.๑ พนักงานส่วนตำบล | ๓ อัตรา |
| ๓.๒ พนักงานจ้าง | ๔ อัตรา |

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- | | |
|---------------------|---------|
| ๔.๑ พนักงานส่วนตำบล | ๒ อัตรา |
| ๔.๒ พนักงานครู | ๑ อัตรา |
| ๔.๓ พนักงานจ้าง | ๓ อัตรา |

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลคูริง เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลคูริง มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา มีรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ช่วยปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และมีหัวหน้าส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง/อำนวยการ ระดับต้น) ๔ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคน ที่ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน ใช้วิธีคิดจากข้อ ๓.๔ (ระจกด้านที่ ๓) เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวม และเมื่อนำปริมาณงานของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง

/ส่วนราชการ...

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)			
		พนักงาน	ลจ.ประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
สำนักงานปลัด อบต.	บริหารงานทั่วไป	๓	๑	๑	๒
	งานนโยบายและแผน	๑	-	-	-
	งานกฎหมายและคดี	๑	-	-	-
	งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน	๑	-	-	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	-	๑	-
	งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	-	-	-	-
กองคลัง	งานการเงินและบัญชี	๓	-	๑	-
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๑	-	-	-
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๑	-	๑	-
กองช่าง	งานก่อสร้าง	๒	-	๓	๑
	งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๑	-	-	-
	งานประสานสาธารณูปโภค	-	-	-	-
กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	งานบริหารการศึกษา	๑	-	๓	-
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑	-	-	-

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

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้าง พื้นฐาน	- ก่อสร้างถนนที่ได้มาตรฐาน ปรับปรุงซ่อมแซมถนน ไฟฟ้า เพื่อให้การคมนาคมสะดวกปลอดภัย และมีระบบสาธารณูปโภคอย่างทั่วถึงและเพียงพอ	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นายช่างโยธา/ผช.นายช่างฯ - ผช.จพง.ธุรการ กองช่าง - พนักงานขับเคลื่อนจักรกล ขนาดหนัก - พนักงานขับเคลื่อนจักรกล ขนาดกลาง - พนักงานขับเคลื่อนจักรกล ขนาดเบา

/ประเด็น.....

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒</p> <p>การส่งเสริมคุณภาพชีวิต</p>	<p>- เศรษฐกิจชุมชนเข้มแข็ง ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น ได้รับการจัดสวัสดิการสังคม การศึกษา และสาธารณสุข ประชาชนสามารถปรับตัวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน</p>	<p>- ปลัด อบต.</p> <p>- รองปลัด อบต.</p> <p>- หัวหน้าสำนักปลัด อบต.</p> <p>- ผอ.กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>- นักวิชาการศึกษา</p> <p>- ครู</p> <p>- จพง.พัฒนาชุมชน</p> <p>- ผู้ดูแลเด็ก</p> <p>- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓</p> <p>การจัดระเบียบชุมชนสังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย</p>	<p>- ประชาชนอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข และมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน</p>	<p>- ปลัด อบต.</p> <p>- รองปลัด อบต.</p> <p>- หัวหน้าสำนักปลัด อบต.</p> <p>- จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>- จพง.ธุรการ</p> <p>- จพง.พัฒนาชุมชน</p> <p>- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔</p> <p>การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p>	<p>- พัฒนาศักยภาพภาคการเกษตร ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และส่งเสริมการท่องเที่ยวของตำบล ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการดูแลรักษา ประชาชนและทุกภาคส่วนร่วมในการอนุรักษ์และฟื้นฟู</p>	<p>- ปลัด อบต.</p> <p>- รองปลัด อบต.</p> <p>- หัวหน้าสำนักปลัด อบต.</p> <p>- ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>- นักวิชาการศึกษา</p> <p>- จพง.พัฒนาชุมชน</p> <p>- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๕</p> <p>การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น</p>	<p>- ประชาชนร่วมกิจกรรมตามประเพณี กิจกรรมด้านศาสนา ร่วมอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น ร่วมกิจกรรมกีฬาและนันทนาการ</p>	<p>- ปลัด อบต.</p> <p>- รองปลัด อบต.</p> <p>- ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>- นักวิชาการศึกษา</p> <p>- ครู</p> <p>- ผู้ดูแลเด็ก</p>

/ประเด็น...

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

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลคูริง ที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้น ในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลคูริง จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

/กรอบอัตร...

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิมตั้งแต่ ๑ ม.ค. ๕๙ เนื่องจากผู้สอบผ่านในตำแหน่ง ไม่เพียงพอ/ไม่มีผู้โอน(ย้าย)
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
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>								
พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิมตั้งแต่ ๑๐ ธ.ค.๕๘ เนื่องจากผู้สอบผ่านในตำแหน่ง ไม่เพียงพอ/ไม่มีผู้โอน(ย้าย)
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

/ลำดับที่.....

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ	
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
กองช่าง (๐๕)									
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิมตั้งแต่ ๑๖ ธ.ค.๖๒ เนื่องจาก ปลัด อบต.ไม่มี อำนาจในการสรรหา ตามมติ ก.อบต.จังหวัด	
นายช่างโยธาอาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน <u>พนักงานจ้าง</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)									
นักบริหารงานการศึกษาฯ ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		ว่างเดิมตั้งแต่ ๑ มี.ค.๖๑ ได้เสนอ ก.อบต.จังหวัด รับโอน มาดำรงตำแหน่ง ๑๕ ต.ค.๖๓
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ ครู คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
<u>พนักงานจ้าง</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-		
รวมทั้งสิ้น	๓๔	๓๔	๓๔	๓๔	-	-	-		

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๑๙,๖๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	๗๐๗,๑๖๐	๗๒๖,๗๒๐	๗๔๖,๔๐๐	(๔๓,๓๐๐)
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๘,๓๒๐	๔๙๗,๕๒๐	(๓๔,๖๘๐)
สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๑๑)																			
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๒๙,๗๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๘๘,๗๒๐	๓๙๘,๑๖๐	๔๑๑,๔๘๐	(๒๗,๔๘๐)
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	(๒๘,๐๓๐)
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	๑	๒๑๘,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐	(๑๘,๒๐๐)
๖	นิติกร	ปก.	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๒๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	(๑๕,๐๖๐)
๗	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ชง.	๑	๑	๓๔๗,๗๒๐	๑๙,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๓๖๐	๓๘๘,๖๘๐	๔๐๐,๕๖๐	๔๑๒,๙๒๐	(๒๔,๘๑๐)
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	(๑๑,๕๑๐)
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
ลูกจ้างประจำ																			
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๘๘,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๗,๓๒๐	๑๙๖,๐๘๐	๒๐๓,๕๒๐	๒๑๐,๘๔๐	(๑๕,๗๒๐)
พนักงานจ้าง																			
๑๑	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๓๙,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๔,๘๔๐	๑๕๐,๗๒๐	๑๕๖,๘๔๐	(๑๑,๖๐๐)
๑๒	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	๑๕๑,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๗,๕๖๐	๑๖๓,๙๒๐	๑๗๐,๕๒๐	(๑๒,๖๒๐)
๑๓	คนงาน		๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
๑๔	ยาม		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
กองคลัง (๑๔)																			
๑๕	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๖๖๐	(ว่างเต็ม)
๑๖	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๑	๑	๑๙๔,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๘,๔๐๐	(๑๖,๒๒๐)
๑๗	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๑	๑	๑๙๔,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๒๔๐	๙,๐๐๐	๒๐๓,๐๔๐	๒๑๒,๒๘๐	๒๒๑,๒๘๐	(๑๖,๑๙๐)
๑๘	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๑	๑	๒๘๕,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๒๙๖,๗๖๐	๓๐๗,๙๒๐	๓๑๘,๙๖๐	(๒๓,๘๒๐)
๑๙	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑	๑	๒๕๙,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๒๖๙,๘๘๐	๒๘๐,๔๔๐	๒๙๑,๒๔๐	(๒๑,๖๒๐)
พนักงานจ้าง																			
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๑๔๐,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๖,๒๘๐	๑๕๒,๑๖๐	๑๕๘,๒๘๐	(๑๑,๗๒๐)
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑	๑๒๙,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๑๓๔,๑๖๐	๑๓๙,๕๖๐	๑๔๕,๒๐๐	(๑๐,๗๕๐)

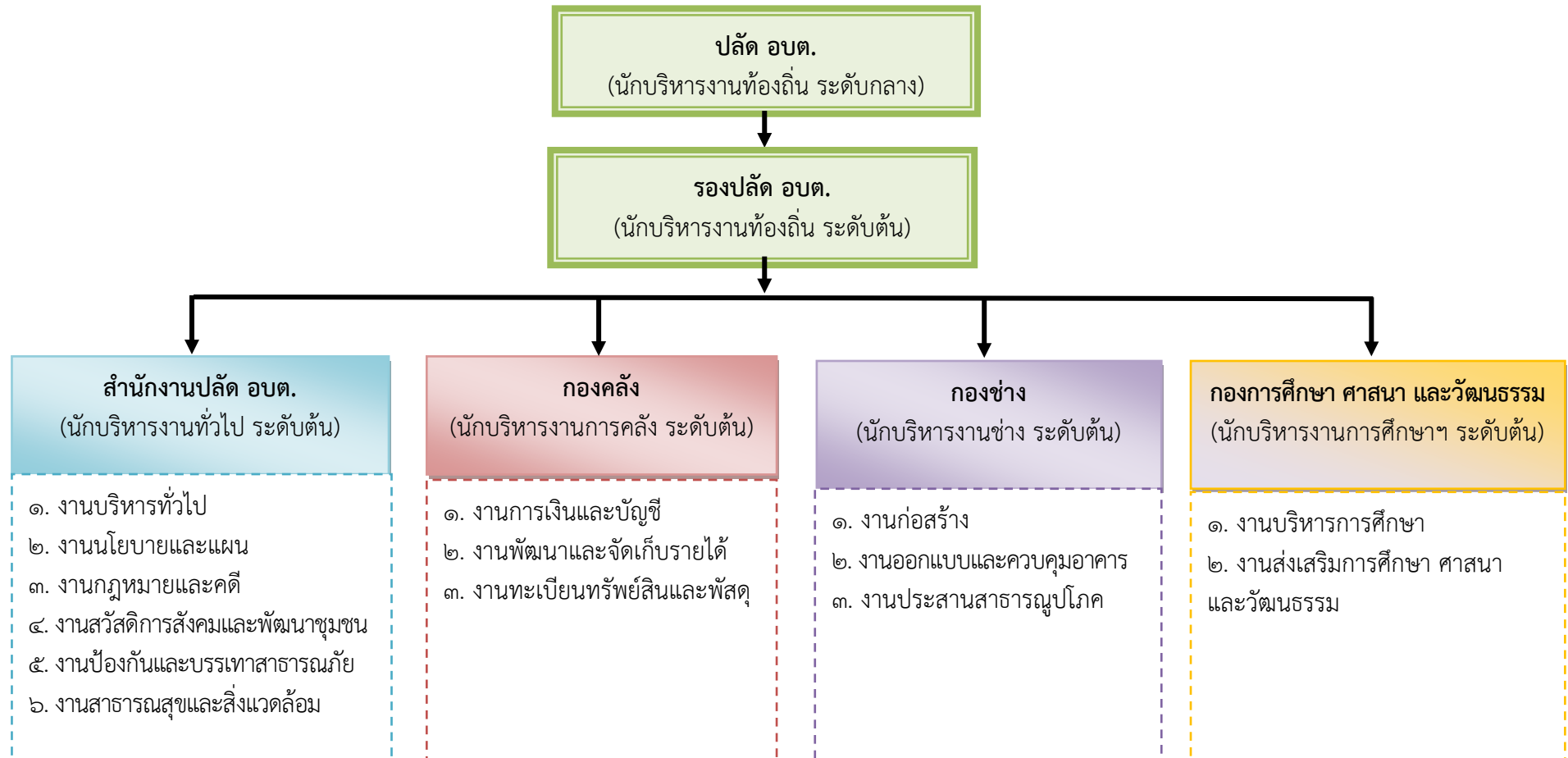
/ที่...

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองช่าง (๐๕)																		
๒๒	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๘๘,๔๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๔๔,๗๒๐	๔๕๘,๑๖๐	๔๗๑,๒๔๐	(๓๒,๔๕๐)
๒๓	นายช่างโยธา	อ.ส.	๑	๑	๓๒๓,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	(๒๖,๙๘๐)
๒๔	นายช่างโยธา	ช.ง.	๑	๑	๓๒๔,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๓๓๕,๕๒๐	๓๔๖,๕๖๐	๓๕๗,๗๒๐	(๒๗,๐๓๐)
	พนักงานจ้าง																		
๒๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่างเต็ม
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๔๑,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๗,๖๐๐	๑๕๓,๖๐๐	๑๕๙,๘๔๐	(๑๑,๘๒๐)
๒๗	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก		๑	๑	๒๔๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๘๔๐	๑๐,๓๒๐	๑๐,๖๘๐	๒๕๕,๘๔๐	๒๖๖,๑๖๐	๒๗๖,๕๔๐	(๒๐,๕๐๐)
๒๘	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองการศึกษา (๐๘)																		
๒๙	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม
๓๐	นักวิชาการศึกษา	ช.ก.	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	(๒๙,๑๑๐)
๓๑	ครู	ค.ศ.๑	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบ ส.จ.จ่าย
	พนักงานจ้าง																		
๓๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (งบ ส.จ.จ่าย อปท. สมทบเพิ่ม)		๑	๑	๒๔,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๓๐,๔๘๐	๓๖,๒๔๐	๔๒,๒๔๐	อปท.จ่าย สมทบให้
๓๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๒	๒	๒๔๖,๘๔๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๑๐,๐๘๐	๑๐,๓๒๐	๑๐,๘๐๐	๒๕๖,๙๒๐	๒๖๗,๒๔๐	๒๗๘,๐๔๐	งบ อปท.จ่าย
(๕)	รวม		๓๔	๒๙	๗,๗๗๓,๕๕๐	๓๙๗,๔๔๐	๓๔	๓๔	๓๔	-	-	-	๒๗๙,๘๔๐	๒๘๙,๔๔๐	๒๙๑,๔๘๐	๘,๔๕๐,๘๒๐	๘,๗๔๐,๒๖๐	๙,๐๓๑,๗๔๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ไม่เกิน ๑๕%																		
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																		
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี (๑%)																		
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี (ปี ๒๕๖๓ = ๒๗,๓๒๓,๘๕๐ บาท)																		

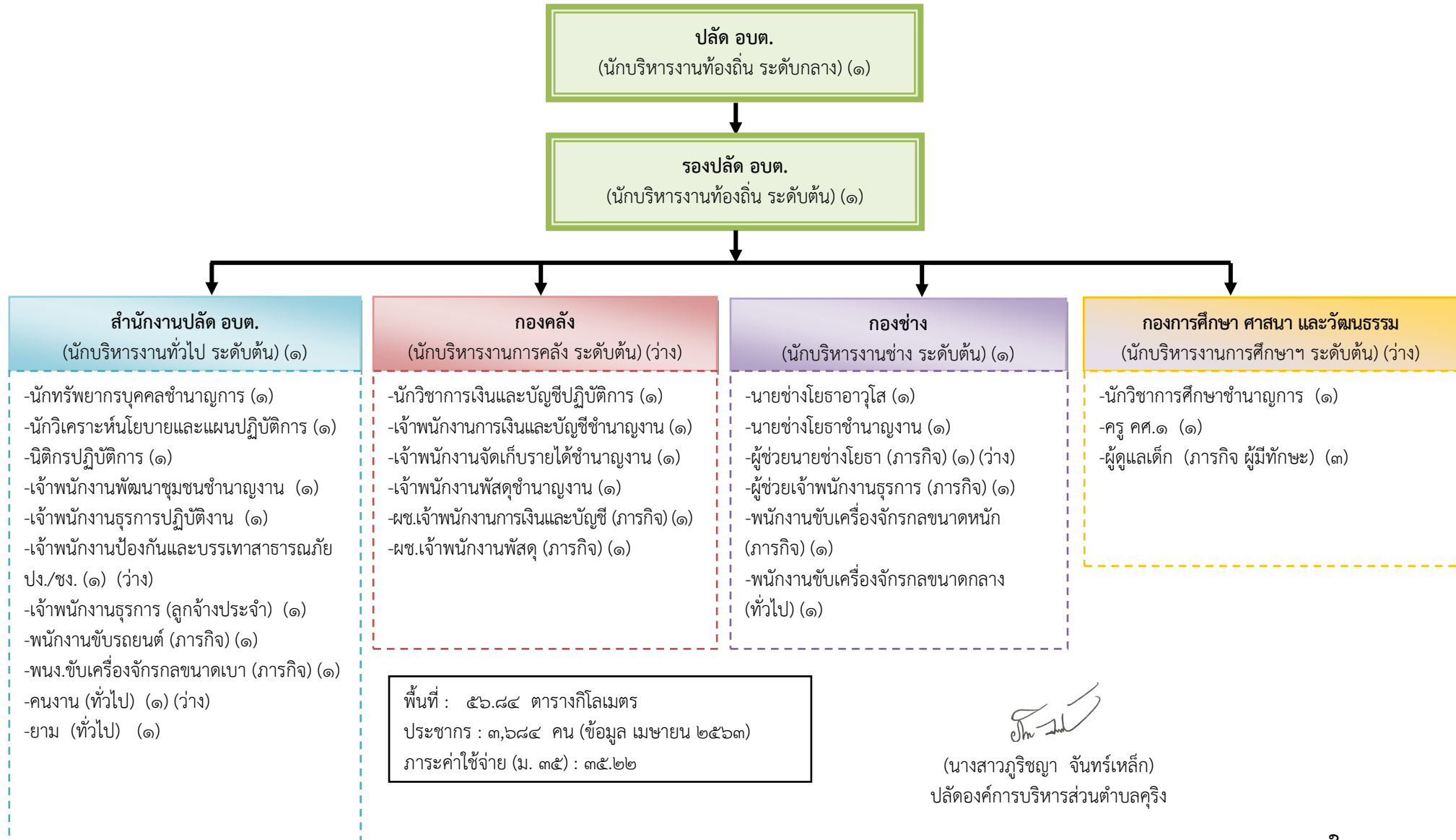
หมายเหตุ เนื่องจากยังไม่มี การเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล/เลื่อนค่าจ้างลูกจ้างประจำ ณ วันที่ ๑ เม.ย.๒๕๖๓ จึงได้นำอัตราเงินเดือน/ค่าจ้างที่ปรากฏอยู่ในทะเบียนประวัติครั้งล่าสุด มาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

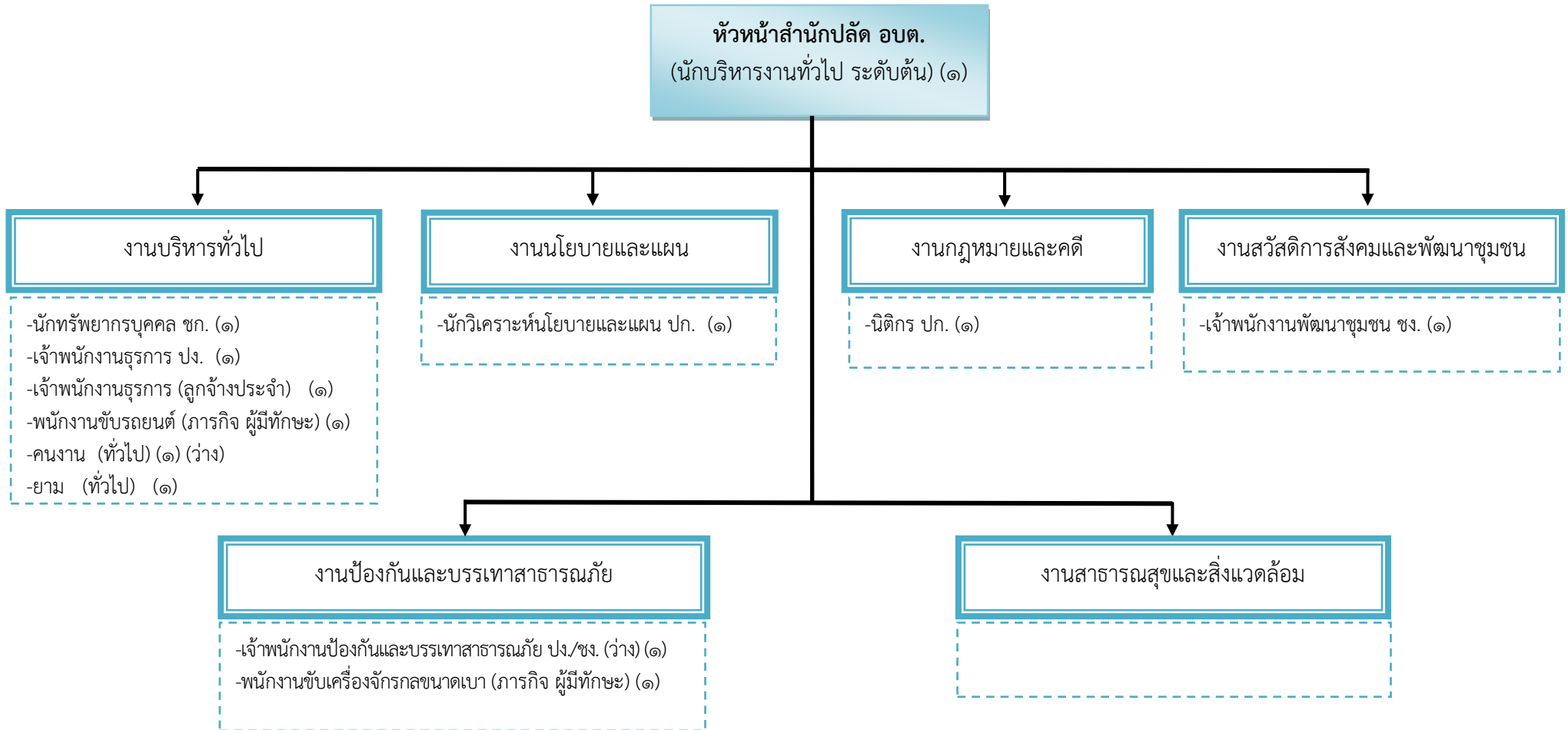
โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลคูริง



โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลคูริง

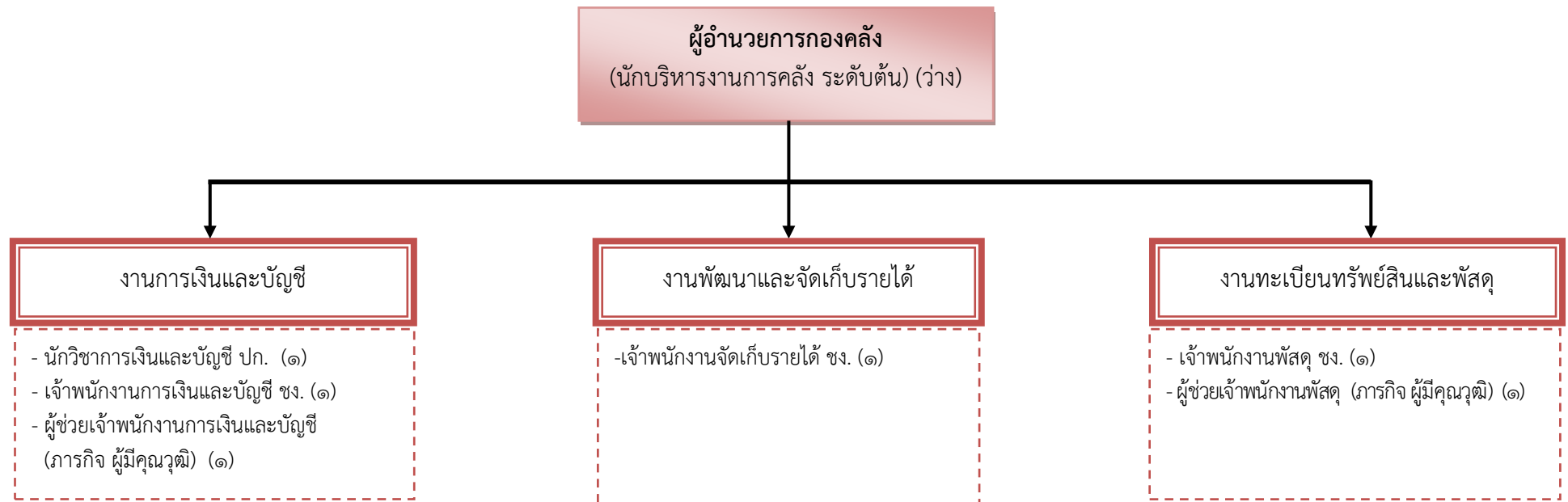


โครงสร้างสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

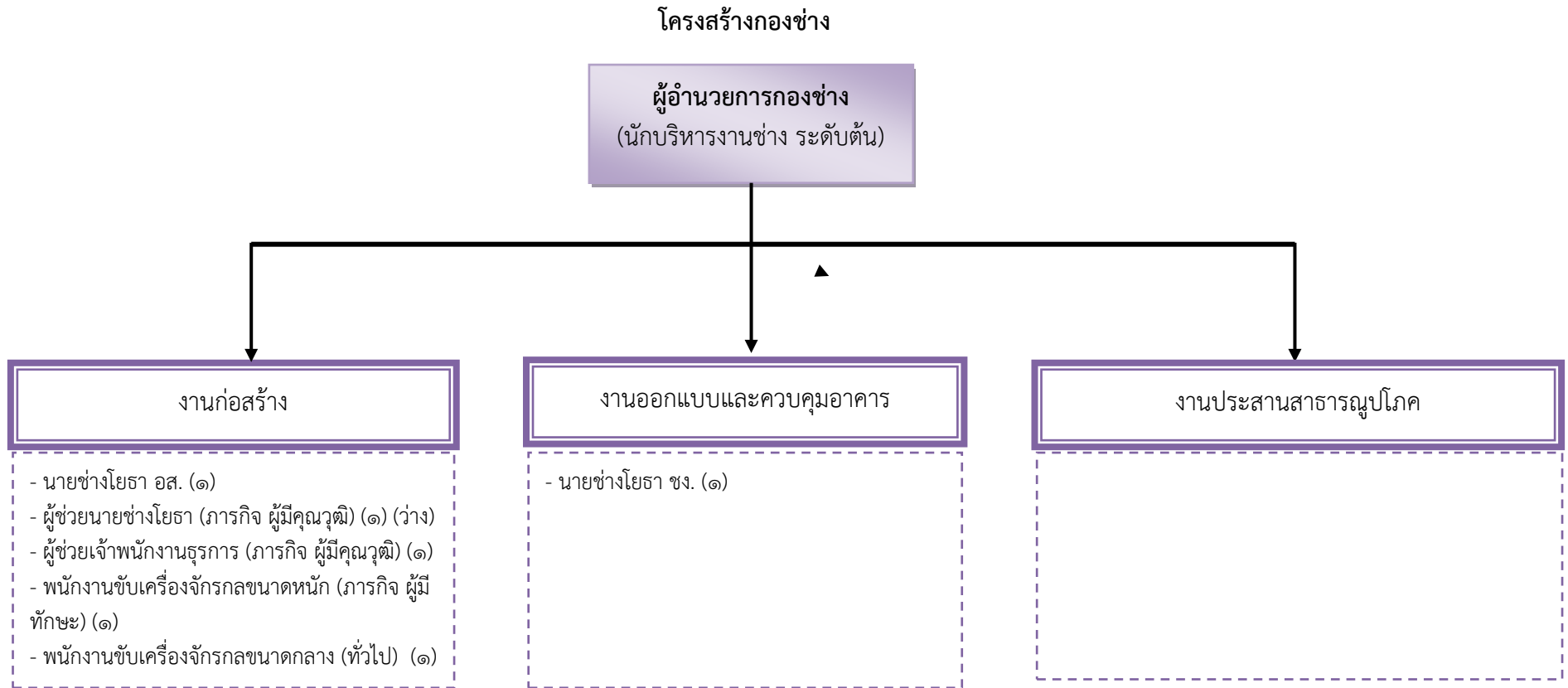


ประเภท	พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๗	๑	๒	๒

โครงสร้างกองคลัง

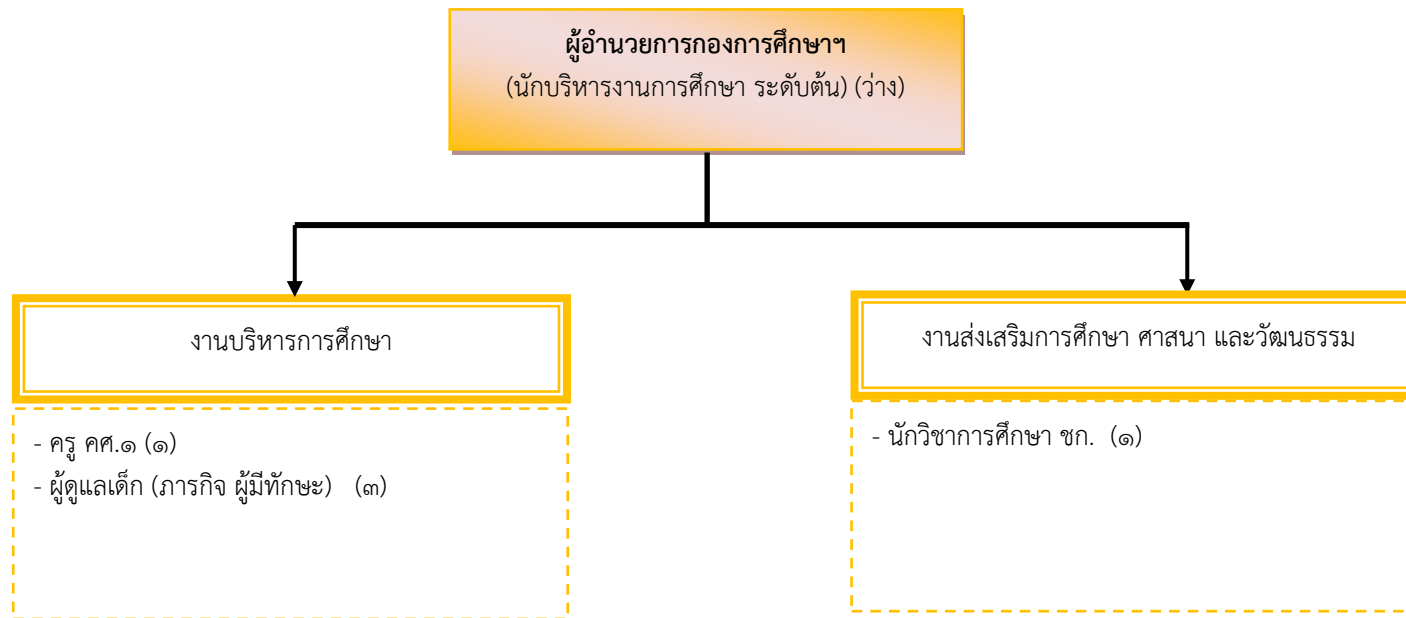


ประเภท	พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๕	-	๒	-



ประเภท	พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๓	-	๓	๑

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



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

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑	นางสาวภูริชญา จันทร์เหล็ก	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๑๙,๖๐๐ (๔๓,๓๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๖๘๗,๖๐๐
๒	นางสาวจันทิมา นาคพิรุณ	รัฐศาสตรบัณฑิต	๑๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๕๘,๑๖๐
๓	นางมันทนา อินทรสุภา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๒๙,๗๖๐ (๒๗,๔๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๗๑,๗๖๐
๔	นางสาวสุมนา ชรตะบำ	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การตลาด)	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐x๑๒)	-	-	๓๓๖,๓๖๐
๕	นายอิษฐ์ ไกรสิทธิ์	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๒๑๘,๔๐๐ (๑๘,๒๐๐x๑๒)	-	-	๒๑๘,๔๐๐
๖	นางสาวณัฐพร คงสวี่	นิติศาสตรบัณฑิต	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๗๒๐
๗	จำเองวงสุวัฒน์ เมฆหมอก	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๑๑-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ชง.	๑๑-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ชง.	๓๕๗,๗๒๐ (๒๙,๘๑๐x๑๒)	-	๑๙,๔๔๐ (๑,๖๒๐x๑๒)	๓๗๗,๑๖๐
๘	นายทวีศักดิ์ แก้วรักษ์	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๑๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๓๘,๑๒๐ (๑๑,๕๑๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๑๒๐
๙	ว่าง ตั้งแต่ ๑ ม.ค.๒๕๕๙ (เอกสาร ๑)		๑๑-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑๑-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)
๑๐	นางปราณีต สิ้นสุวรรณ	ปวท. (บัญชี)		เจ้าพนักงานธุรการ (ลูกจ้างประจำ)			เจ้าพนักงานธุรการ (ลูกจ้างประจำ)		๑๘๘,๖๔๐ (๑๕,๗๒๐x๑๒)	-	-	๑๘๘,๖๔๐
๑๑	นายสมศักดิ์ แก้วกรุด	มัธยมศึกษาตอนปลาย		พนักงานขับรถยนต์			พนักงานขับรถยนต์		๑๓๙,๒๐๐ (๑๑,๖๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๙,๒๐๐
๑๒	นายจำเริญ วงศ์กำริม	มัธยมศึกษาตอนปลาย		พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา			พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา		๑๕๑,๔๔๐ (๑๒,๖๒๐x๑๒)	-	-	๑๕๑,๔๔๐
๑๓	ว่าง ตั้งแต่ ๑ ก.พ.๒๕๖๒ (เอกสาร ๒)			คนงาน			คนงาน		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่างเดิม)
๑๔	นายจรรยา วงศ์กำริม	มัธยมศึกษาตอนปลาย		ยาม			ยาม		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

กองคลัง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑๕	ว่าง ตั้งแต่ ๑๐ ธ.ค.๕๘ (เอกสาร ๓)		๑๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ (ว่างเดิม)
๑๖	นางสาวสุพิน ขุนเหตุ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๑-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๑๑-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๑๙๔,๖๔๐ (๑๖,๒๒๐x๑๒)	-	-	๑๙๔,๖๔๐
๑๗	นางสาวธิราภรณ์ เงินทอง	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๑-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๑๑-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๑๙๔,๒๘๐ (๑๖,๑๙๐x๑๒)	-	-	๑๙๔,๒๘๐
๑๘	นางธัญชนก ศรีสุจริต	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการ)	๑๑-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๑๑-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๒๘๕,๘๔๐ (๒๓,๘๒๐x๑๒)	-	-	๒๘๕,๘๔๐
๑๙	นางพัชรินทร์ วาชัน	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๑๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๒๕๙,๔๔๐ (๒๑,๖๒๐x๑๒)	-	-	๒๕๙,๔๔๐
๒๐	นางสาวสาวิตรี นาคบรรณ	บริหารธุรกิจบัณฑิต		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑๔๐,๖๔๐ (๑๑,๗๒๐x๑๒)	-	-	๑๔๐,๖๔๐
๒๑	นายโกสินทร์ จันทร์ทอง	ปวส.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑๒๙,๐๐๐ (๑๐,๗๕๐x๑๒)	-	-	๑๒๙,๐๐๐

กองช่าง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๒๒	นายธนภิตย์ สุขวิสุทธิ	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๑๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๑,๔๐๐
๒๓	นายจิโรจน์ นาคสุวรรณ	ปริญญาตรี(ก่อสร้าง)	๑๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อส.	๑๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อส.	๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๙๘๐x๑๒)	-	-	๓๒๓,๗๖๐
๒๔	นายปัญญา บรรจงละเอียด	ปวส. (ก่อสร้าง)	๑๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ชง.	๑๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ชง.	๓๒๔,๓๖๐ (๒๗,๐๓๐x๑๒)	-	-	๓๒๔,๓๖๐
๒๕	ว่าง ตั้งแต่ ๑๖ ธ.ค.๒๕๖๒ (เอกสาร ๔)			ผู้ช่วยนายช่างโยธา			ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐ (ว่างเดิม)
๒๖	นางสาววิภาวรรณ จันทร์เณร	ปริญญาตรี (ระบบสารสนเทศคอมพิวเตอร์)		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑๔๑,๘๔๐ (๑๑,๘๒๐x๑๒)	-	-	๑๔๑,๘๔๐
๒๗	นายสายันต์ กลุ่มสงค์	มัธยมศึกษาตอนปลาย		พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก			พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก		๒๕๖,๐๐๐ (๒๐,๕๐๐x๑๒)	-	-	๒๕๖,๐๐๐
๒๘	นายอำนาจ ศรีอัมพร	มัธยมศึกษาตอนปลาย		พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง			พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๒๙	ว่าง ตั้งแต่ ๑ มี.ค.๒๕๖๑ (เอกสาร ๕)		๑๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ (ว่างเดิม)
๓๐	นางวิชัยย์ คุณวุฒิ	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๑-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑๑-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐x๑๒)	-	-	๓๔๙,๓๒๐
๓๑	นางสุภาพ จันทะดี	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๑๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๐๔	ครู	คศ.๑	๑๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๐๔	ครู	คศ.๑	-	-	-	กรมนา จัดสรร
๓๒	นางสาวพวงมณี สมบุญ	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การวัดและประเมินผลการศึกษา)		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)			ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๒๔,๙๖๐ ((๑๑,๔๘๐-๙,๔๐๐)x๑๒)	-	-	กรมนา จัดสรร และอบต. สมทบ
๓๓	นางสาวศุภวรรณ เสือสง่า	บริหารธุรกิจบัณฑิต		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)			ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑๒๖,๔๘๐ (๑๐,๕๕๐x๑๒)	-	-	๑๒๖,๔๘๐
๓๔	นางสาวรัตติมา หงษ์เพชร	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)			ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑๒๐,๓๖๐ (๑๐,๐๓๐x๑๒)	-	-	๑๒๐,๓๖๐

หมายเหตุ ๑. ลำดับที่ ๗ เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ชง.) นอกจากได้รับเงินเดือนแล้ว ยังได้รับเงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.สร.) ด้วย

๒. ตำแหน่งว่างลำดับที่ ๙ ได้ดำเนินการสรรหาโดยร้องขอให้กสด.ดำเนินการสอบแข่งขันแล้ว แต่ไม่เป็นผล และได้ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ในปี ๒๕๖๒

๓. ตำแหน่งว่างลำดับที่ ๑๓ และ ๒๕ ไม่สามารถดำเนินการสรรหาได้ เนื่องจาก ก.อบต.จ.ชุมพร มีมติไม่เห็นชอบให้ปลัด อบต.คูริง ใช้อำนาจในการบริหารงานบุคคลเรื่องการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง เมื่อคราวการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ (กรณีผู้บริหารท้องถิ่นว่างลง)

๔. ตำแหน่งว่างลำดับที่ ๑๕ และ ๒๔ ได้ดำเนินการสรรหาโดยร้องขอให้กสด.ดำเนินการสรรหาแล้ว แต่ไม่เป็นผล และได้ประชาสัมพันธ์รับโอนพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหาร เมื่อ ๒ ก.ค.๒๕๖๓

๕. ลำดับที่ ๓๒ ผู้ดูแลเด็ก ได้รับค่าตอบแทน ๑๑,๔๘๐ บาท แต่ได้รับการจัดสรรจาก สด. จำนวน ๙,๔๐๐ บาท ส่วนต่าง อบต.ต้องสมทบ จำนวน ๒,๐๘๐ 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 และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลควร ได้ตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลควร จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบลรวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ ในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

/๔. การกำหนด...

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๑๓/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูริง ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสอนงาน การมอบหมายงานที่ทำหาย ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้ งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคูริง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน 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 สอดคล้องกับมาตรฐานจริยธรรมอันปรากฏอยู่ในประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคูริง เรื่อง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูริง จังหวัดชุมพร พ.ศ. ๒๕๕๒ ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๕๒ เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติเช่นกัน

ภาคผนวก