



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
(ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๙)

ตามมติ ก.อบต.จ.ชุมพร ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๘
เมื่อวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๘



องค์การบริหารส่วนตำบลคุริบ
อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคูริง
เรื่อง ให้ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ (ครั้งที่ ๑)

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลคูริง ได้ดำเนินการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ ครั้งที่ ๑ จำนวน ๒ อัตรา เพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการ รวมถึงเพื่อรองรับภารกิจงานที่เพิ่มมากขึ้นและต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลคูริง มีแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ใช้อย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร ในการประชุม ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๘ องค์การบริหารส่วนตำบลคูริง จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ (ครั้งที่ ๑) ตั้งแต่นี้เป็นต้นไป (รายละเอียดตามเอกสารแนบ)

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๘

(นายอำนาจ อินทนา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคูริง

คำนำ

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลคูริง ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยประกาศใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ นั้น

ในการนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลคูริง มีความจำเป็นต้องปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๙ โดยการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการและรองรับภารกิจงานที่เพิ่มมากขึ้น และจะได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๙ เพื่อใช้ในการบริหารจัดการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลคูริง ในระยะเวลาที่กำหนดตามแผนฉบับนี้ต่อไป

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

- เอกสารข้อ ๘ ถึง ๑๑ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๘

- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (เมื่อวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๘)

- มติ ก.อบต.จังหวัดชุมพร ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๘

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. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๒ พ.ศ.๒๕๔๙

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 ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล 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 งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานของแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางการกำหนด/เกลี้ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็น การถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราค่าจ้างขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตราค่าจ้างในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างของงานราชการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานราชการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตราค่าจ้างของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบ

/เดียวกัน...

เดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลบุรีรัมย์ มีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

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

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน 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...

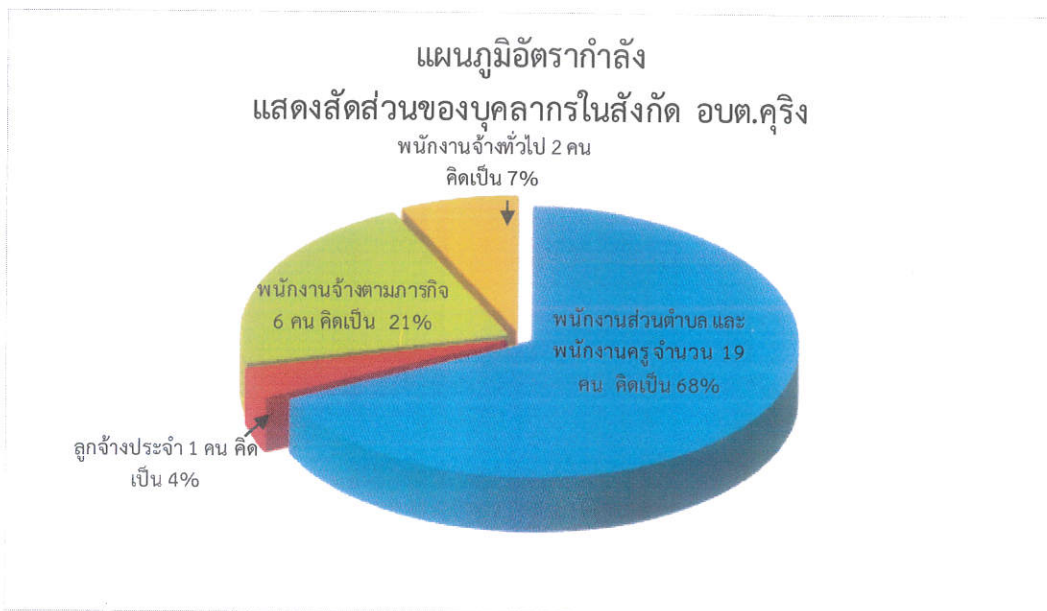
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

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

- กลุ่มงานสนับสนุน

☞ **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท แต่องค์การบริหารส่วนตำบลบุรีรัมย์ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญด้วยบริบท 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 มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไร 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

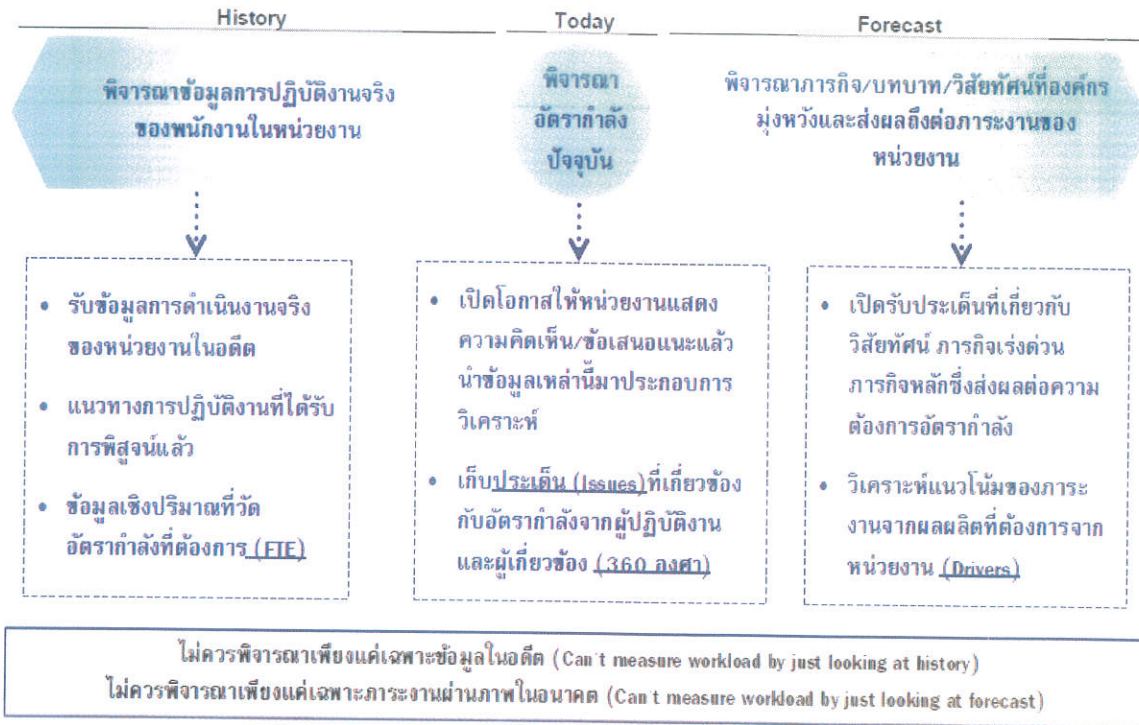
- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้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

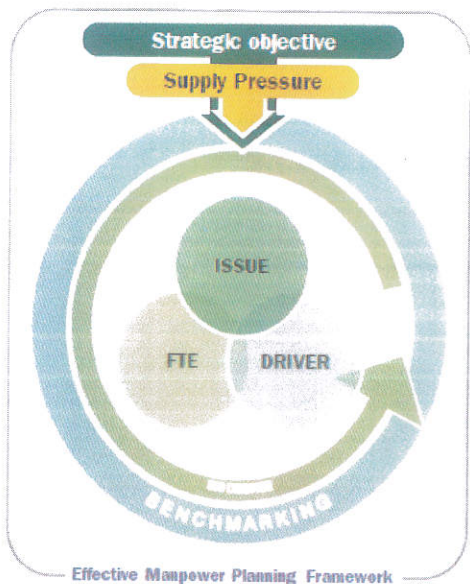
(๓) แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

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



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

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



องค์ประกอบที่นำมาใช้

มุมมองอดีต	มุมมองปัจจุบัน	มุมมองไปสู่ออนาคต
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.psu.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 แต่ยังคงพร่องในด้าน การดำเนินงานที่ไม่ทันตามเป้าหมายที่กำหนด ด้วยเหตุภาระงานที่เพิ่มขึ้นหรือขาดอัตรากำลังที่ปฏิบัติงานอยู่เดิม จึงจำเป็นต้องจัดสรรกำลังคน โดยองค์การบริหารส่วนตำบลครึ่งจะพิจารณาคูณวุฒิการศึกษา 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 ผู้มีคุณวุฒิตะดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชา และมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้นๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ รวมถึงมีการระดมค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง องค์กรใดก็ตามก่อนจะคำนวณ 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) มากกว่าที่จะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน

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

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

- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่ายมากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบุรีรัมย์พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลบุรีรัมย์ มี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

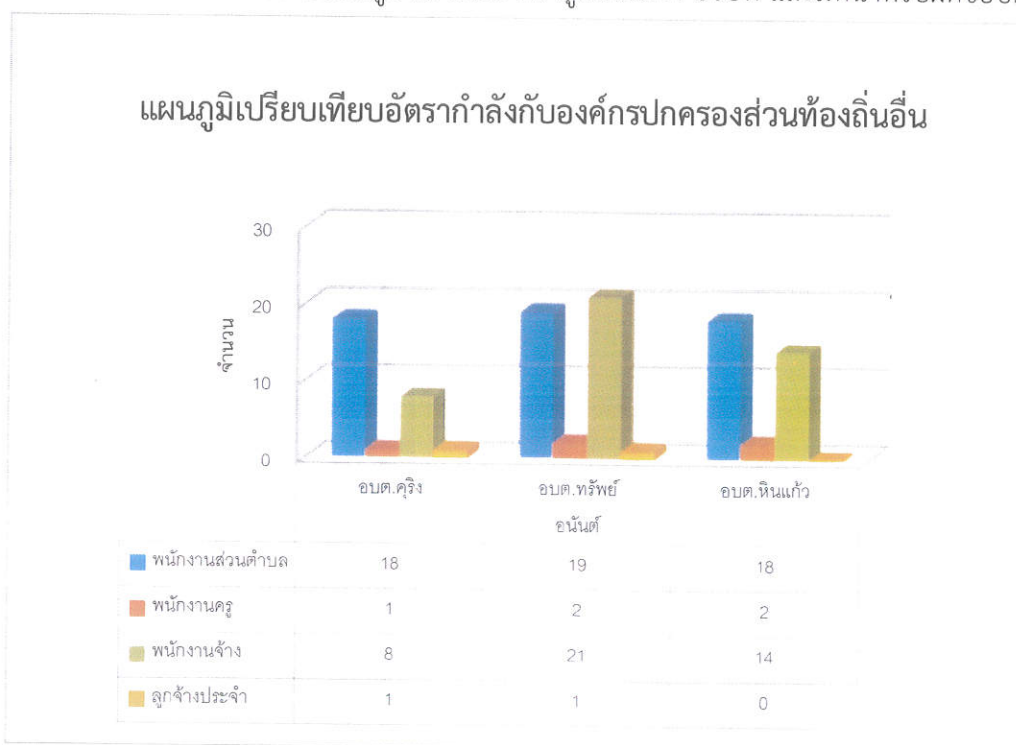
- **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลบุรีรัมย์เป็นองค์กรที่มีพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานงานจ้างอยู่ในวัยทำงานเป็นส่วนใหญ่

/แต่ก็ยังมี...

แต่ก็ยังมีพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของบุคลากรข้างต้นเช่นกัน ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

■ **มุมมองความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย** โดยเป็นข้อมูลที่ได้ในการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ ของผู้ปฏิบัติงาน อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมถึงมีการสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการ ถือเป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหาร 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

ตารางเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างของหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้าน ประชาชน
ภูมิภาค บริบท ในลักษณะงานใกล้เคียงกัน

กรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี อบต.คูริง		กรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี อบต.ทรัพย์อนันต์		กรอบอัตราค่าจ้าง 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
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสา ธารณภัย (พง./ชง.)	๑	นิติกร (ปก./ชก.) (ว่าง)	๑	เจ้าพนักงานธุรการ (พง./ชง.)	๑
ลูกจ้างประจำ		เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสา ธารณภัย (พง./ชง.)	๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย (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 (ปก./ชก.)	๑	พนักงานจ้างทั่วไป		พนักงานจ้างตามภารกิจ	
ครู ศศ.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(ปก/ชก) (ว่าง)	๑
		พนักงานจ้างทั่วไป			
		พนักงานผลิตน้ำประปา	๑		
		พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๑		
		คนงานทั่วไป	๒		
		คนงาน	๑		
		หน่วยตรวจสอบภายใน			
		นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก/ชก) (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		๓๔,๕๑๒,๕๗๐ บาท	

จากตารางการเปรียบเทียบจะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสามแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันมากนัก ยกเว้นพนักงานจ้างที่มีจำนวนต่างกันอย่างเห็นได้ชัด เมื่อเปรียบเทียบการกำหนดตำแหน่งกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูริง ยังต้องคำนึงถึงงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ต้องนำมาเป็นฐานในการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ซึ่งปัจจุบันยังอยู่ในอัตราเกินร้อยละ ๓๕ จึงยังไม่มี ความจำเป็นต้องปรับเกลี่ยตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด แม้จำนวนปริมาณคนที่มีอยู่ ณ ปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ควรที่จะมีการยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างหลังสิ้นสุดสัญญาจ้างในบางตำแหน่งและควรขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ กสธ.ในตำแหน่งสายวิชาการที่ว่างอยู่มาบรรจุและแต่งตั้ง เพื่อปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้ลดลงมิให้เกินร้อยละ ๓๕ สำหรับตำแหน่งสายงานบริหารที่ว่างอยู่ องค์การบริหารส่วนตำบลคูริง ได้ประชาสัมพันธ์รับโอน (ย้าย) จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นแล้วในช่วงของการปลดล็อค 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 และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๔.๑ สภาพปัญหาของพื้นที่

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ เส้นทางคมนาคม ปัญหาถนน/ผิวถนนชำรุด เป็นหลุม-บ่อ การเดินทางคมนาคมไม่สะดวก

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 คลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมและการทับถมของดินโคลน ทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก (ปัญหาน้ำท่วมในฤดูฝน เนื่องจากระบายน้ำไม่ทันหรือขาดแคลนแหล่งน้ำสำหรับการเกษตรในช่วงฤดูแล้ง)

๕.๓ ผลกระทบสิ่งแวดล้อมต่อสุขภาพจากโรงงานอุตสาหกรรม (กลิ่น, ควัน, 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 ส่งเสริมและสนับสนุนโครงการประจําตำบลทำแฮะ หมู่ที่ ๓ ให้เป็นสถานที่ท่องเที่ยว ให้เป็นที่รู้จักมากขึ้น

๓. ความต้องการด้านสังคม และการศึกษา

๓.๑ สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต พัฒนาคนให้มีความรู้คุณธรรมและจริยธรรม

๓.๒ ส่งเสริมให้เยาวชนและประชาชนหันมาเล่นกีฬา และใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์

๓.๓ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณีอันดีงามและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๓.๔ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดยุงลาย 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 จริยธรรมของผู้บริหารท้องถิ่นและพนักงานอย่างต่อเนื่อง

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 ตามวิสัยทัศน์ของตำบลครั้งคือ **“พัฒนาคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจมั่นคง ส่งเสริมการศึกษา นำพาการบริหารจัดการที่ดี”** ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในทุกๆ ด้าน ตลอดจนการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลครั้งเป็นเมืองที่น่าอยู่ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลครั้ง ได้กำหนดไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

เป้าประสงค์ คือ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยการก่อสร้างถนนที่ได้มาตรฐาน ปรับปรุงซ่อมแซมถนน ไฟฟ้าเพื่อให้การคมนาคมสะดวกปลอดภัย และมีระบบสาธารณูปโภคอย่างทั่วถึงและเพียงพอ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมคุณภาพชีวิต

เป้าประสงค์ คือ เศรษฐกิจชุมชนเข้มแข็ง ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น ได้รับการจัดสวัสดิการสังคม การศึกษา และสาธารณสุข ประชาชนสามารถปรับตัวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

เป้าประสงค์ คือ ประชาชนอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข และมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์ คือ พัฒนาศักยภาพภาคการเกษตร ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และส่งเสริมการท่องเที่ยวของตำบล ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการดูแลรักษา ประชาชนและทุกภาคส่วนร่วมในการอนุรักษ์และฟื้นฟู

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

เป้าประสงค์ คือ ประชาชนร่วมกิจกรรมตามประเพณี กิจกรรมด้านศาสนา ร่วมอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น ร่วมกิจกรรมกีฬาและนันทนาการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการ

เป้าประสงค์ คือ การบริหารงานและการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลครั้ง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

/แผนพัฒนา...

แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น และสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลครึ่ง 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) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่น 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 (๑๔))

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) กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์ (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)

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. 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 ภาคีรัฐภาคเอกชน และภาคประชาชน ส่งผลทำให้การพัฒนาเป็นไปอย่างบูรณาการ

๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้กระจายอำนาจและถ่ายโอนภารกิจให้ท้องถิ่นมากขึ้น ทำให้สามารถรองรับภารกิจต่อการพัฒนาได้มากขึ้น

๓. มีประตุน้ำท่าและเขื่อนเป็นโอกาสในการพัฒนาในทุกๆ 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 การนำทรัพยากรที่มีอยู่มาใช้ประโยชน์แก่ชาวตำบลคูริง ให้ทั่วถึง เช่น มีแหล่งน้ำในพื้นที่ ประชากรในบริเวณที่อยู่ใกล้แหล่งน้ำควรมีประปาใช้อย่างพอเพียง เป็นต้น สภาพเศรษฐกิจโดยรวมประชาชนประกอบอาชีพเกษตรกรรม มีรายได้จากการขายพืชผลทางการเกษตร ราคาพืชผลขึ้นลงตามภาวะเศรษฐกิจชาติ สังคม อาชญากรรมมีบ้างในบางส่วนน้อย 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	๙,๐๓๕,๔๕๖.-
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	๒๒,๗๓๖,๕๕๖.-
โครงการที่ได้รับเงินอุดหนุนเฉพาะกิจงบประมาณปี พ.ศ.๒๕๖๕	๑	๔,๙๒๑,๖๐๐.๐๐
รวมทั้งสิ้น	๘๓	๒๗,๖๕๘,๑๕๖.-

/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

$$\begin{aligned}
 \text{คิดเป็นร้อยละของปริมาณงานทั้งหมด} &= \frac{\text{จำนวนโครงการที่จัดทำ} \times ๑๐๐}{\text{จำนวนโครงการทั้งหมด}} \\
 &= \frac{๒๙ \times ๑๐๐}{๘๓} \\
 &= ๓๔.๙๔
 \end{aligned}$$

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 อัตรากำลัง ดังนี้

๑) พนักงานส่วนตำบล	จำนวน	๑๘	อัตรากำลัง
๒) พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	จำนวน	๓	อัตรากำลัง
๓) พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)	จำนวน	๑	อัตรากำลัง
๔) พนักงานจ้าง (ทั่วไป)	จำนวน	๑	อัตรากำลัง
รวมทั้งสิ้น	จำนวน	๒๓	อัตรากำลัง

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและ

/พนักงานจ้าง...

พนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทคนิค งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครอง ดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองสำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

ปัจจุบันเมื่อวิเคราะห์จำนวนบุคลากรที่มีอยู่กับปริมาณงานของสำนักปลัดฯ บุคลากรยังไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นในปัจจุบัน โดยเฉพาะตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) 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 แต่จำนวนผู้ได้รับคัดเลือกไม่เพียงพอกับบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีตำแหน่งว่าง จึงได้ดำเนินการสรรหาโดยวิธีการรับโอน (ย้าย) จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นภายหลังจากการปลดลือค ซึ่งหากยังไม่มีผู้แจ้งความประสงค์ที่จะโอน (ย้าย) มาในช่วงของการปลดลือคได้อีก ก็จะกลับเข้าสู่กระบวนการสรรหาของ ก.อบต.ต่อไป เมื่อวิเคราะห์จำนวนบุคลากรที่มีอยู่กับปริมาณงานของกองคลัง หากมีบุคลากรครบทุกอัตราและตำแหน่ง จะเพียงพอกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นในปัจจุบัน และอนาคตสามารถเกลี้ยความรับผิดชอบงานโดยการเกลี้ยงานหรือสอนงานให้บุคลากรในกองคลังได้

กองช่าง

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

/ไฟสัญญาณ...

ไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติการงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี 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 แต่ด้วยภาระงานที่มีอยู่ในอนาคตจึงจำเป็นต้องสรรหาบุคลากรเข้ามาช่วยเกี่ยวกับงานบริหารงานทั่วไปของกองช่าง 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 และการศึกษา นอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ปัจจุบันตำแหน่งผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษาฯ ระดับต้น) ไม่มีคนครอง แม้จะรายงานให้ ก.อบต.ดำเนินการสรรหา แต่จำนวนผู้ได้รับคัดเลือกไม่เพียงพอกับบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีตำแหน่งว่าง จึงได้ดำเนินการสรรหาโดยวิธีการรับโอน (ย้าย) จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นภายหลังจากการปลดล๊อค ซึ่งหากยังไม่มีผู้แจ้งความประสงค์ที่จะโอน (ย้าย) มาในช่วงของการปลดล๊อคได้อีก ก็จะกลับเข้าสู่กระบวนการสรรหาของ ก.อบต.ต่อไป ทั้งนี้ เมื่อวิเคราะห์จำนวนบุคลากรที่มีอยู่กับปริมาณงานของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม หากมีบุคลากรครบทุกอัตราและตำแหน่ง จะเพียงพอกับปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน

หน่วยตรวจสอบภายใน

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

/เป้าหมาย....

เป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ปัจจุบันกรอบอัตรากำลังของตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) ได้มีการยุบเลิกแล้ว แม้จะยังมีปริมาณงานอยู่ แต่ต้องดำเนินการตามมาตรการปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล คาดว่าในอนาคตหากองค์การบริหารส่วนตำบลคูริง มีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่ไม่เกินร้อยละ ๓๕ ก็จะมีการขอ กำหนดตำแหน่งดังกล่าวใหม่อีกครั้ง

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลคูริง ประสบปัญหากรอบอัตรากำลังว่างไม่มีคนครอง ประกอบด้วยพนักงานส่วนตำบล ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าสำนักปลัดฯ ๑ อัตรา, ผู้อำนวยการกอง ๒ อัตรา และประเภทวิชาการ จำนวน ๑ อัตรา ตามกรอบอัตรากำลัง ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และที่ผ่านมา องค์การบริหารส่วนตำบลคูริง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง และหน่วยตรวจสอบภายใน ประกอบกับจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อีกทั้งมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจ ประกอบกับปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลคูริง ได้ปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ และได้ควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลมิให้เกินกว่าที่กฎหมายกำหนดแล้ว จึงเหมาะสมที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังใหม่ เพื่อรองรับภารกิจงานต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลคูริง 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

องค์การบริหารส่วนตำบลคูริง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้าง...

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 องค์การบริหารส่วนตำบลคูริง 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 กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลคูริง (ขนาดกลาง) เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ประกอบมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร (ก.อบต.จังหวัดชุมพร) ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เห็นชอบกำหนดโครงสร้างการ

/แบ่งส่วนราชการ...

แบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคูริง 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 พนักงานจ้าง ๑ อัตรา
๒. กองคลัง
 - ๒.๑ พนักงานส่วนตำบล ๔ อัตรา
๓. กองช่าง
 - ๓.๑ พนักงานส่วนตำบล ๓ อัตรา
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
 - ๔.๑ พนักงานส่วนตำบล ๒ อัตรา
 - ๔.๒ พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ๓ อัตรา
 - ๔.๓ พนักงานจ้าง ๑ 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 พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง (ยกเว้นหน่วยตรวจสอบภายใน ที่จำเป็นต้องยุบเลิกตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลไปเมื่อปี ๒๕๖๕) เมื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน ใช้วิธีคิดจากข้อ ๓.๔ (กระจกด้านที่ ๓) เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวม และเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มา เปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตรากคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง

/ส่วนราชการ...

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)			
		พนักงาน	ลจ.ประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
สำนักปลัด อบต.	งานบริหารงานทั่วไป	๒	-	-	๑
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	-	-	-
	งานนิติการ	๑	-	-	-
	งานสวัสดิการสังคม	๑	-	-	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	-	-	-
	งานบริหารงานสาธารณสุข	-	-	-	-
	งานการเจ้าหน้าที่	๑	-	-	-
กองคลัง	งานการเงินและบัญชี	๓	-	-	-
	งานพัฒนารายได้	๑	-	-	-
	งานพัสดุและทรัพย์สิน	๑	-	-	-
กองช่าง	งานแบบแผนและก่อสร้าง	๒	-	-	-
	งานสาธารณูปโภค	๑	-	-	-
	งานบริหารงานทั่วไป	-	-	-	-
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	งานบริหารการศึกษา	๔	-	๑	-
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑	-	-	-
หน่วยตรวจสอบภายใน	-	๑	-	-	-

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงาน ดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลคูริง ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีใน กรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การ พัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูริง ใน ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้าง พื้นฐาน	- ก่อสร้างถนนที่ได้มาตรฐาน ปรับปรุงซ่อมแซมถนน ไฟฟ้า เพื่อให้การคมนาคมสะดวกปลอดภัย และมีระบบ สาธารณูปโภคอย่างทั่วถึงและเพียงพอ	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นายช่างโยธา
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมคุณภาพ ชีวิต	- เศรษฐกิจชุมชนเข้มแข็ง ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น ได้รับการจัดสวัสดิการสังคม การศึกษา และสาธารณสุข ประชาชนสามารถปรับตัวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด อบต. - ผอ.กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - นักวิชาการศึกษา

/ประเด็น.....

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
		<ul style="list-style-type: none"> - ครูและบุคลากรทางการศึกษา - จพง.พัฒนาชุมชน - นักทรัพยากรบุคคล - ผู้ดูแลเด็ก - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษา ความสงบเรียบร้อย</p>	<p>- ประชาชนอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข และมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด อบต. - จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - จพง.ธุรการ - จพง.พัฒนาชุมชน
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม</p>	<p>- พัฒนาศักยภาพภาคการเกษตร ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และส่งเสริมการท่องเที่ยวของตำบล ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการดูแลรักษา ประชาชนและทุกภาคส่วนร่วมในการอนุรักษ์และฟื้นฟู</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด อบต. - ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - นักวิชาการศึกษา - จพง.พัฒนาชุมชน - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - นักทรัพยากรบุคคล - นิติกร - จพง.ธุรการ
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมศิลป วัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิ ปัญญาท้องถิ่น</p>	<p>- ประชาชนร่วมกิจกรรมตามประเพณี กิจกรรมด้านศาสนา ร่วมอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น ร่วมกิจกรรมกีฬาและนันทนาการ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - นักวิชาการศึกษา - ครูและบุคลากรทางการศึกษา - ผู้ดูแลเด็ก

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการ	- การบริหารงานและการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ	พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างที่มีลักษณะงานเหมือนพนักงานส่วนตำบล ทุกตำแหน่ง รวมถึงพนักงานจ้างตำแหน่งอื่นๆ อีกทุกตำแหน่ง

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลคูริง ที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ประกอบกับปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลคูริง ได้ปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ และได้ควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลมิให้เกินกว่าที่กฎหมายกำหนดแล้ว จึงเหมาะสมที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังใหม่ เพื่อรองรับภารกิจงาน ดังนี้

๑. กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) สังกัดกองคลัง จำนวน ๑ อัตรา

๒. กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) สังกัดหน่วยตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ อัตรา

ดังนั้น ในระยะเวลา ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลคูริง จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

/กรอบอัตรา...

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ตั้งแต่ ๒ มิ.ย.๖๘ "อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของ ก.อบต.
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑) หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	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	-	
<u>พนักงานจ้าง</u> พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	-	-	-	-๑	-	ยุบเลิก
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิมตั้งแต่ ๑๐ 5.ค.๕๘ "อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของ ก.อบต." กำหนดใหม่
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	-	-	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	-	ยุบเลิก
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาอาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

/ลำดับที่.....

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน <i>พนักงานจ้าง</i>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	-	-	-	-๑	-	ยุบเลิก
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
นักบริหารงานการศึกษาฯ ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างตั้งแต่ ๑๕ ส.ค.๖๕ “อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของ ก.อบต.”
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม “สรรหาได้เมื่อได้รับอนุมัติ จัดสรรอัตรากำลังจาก สส.แล้ว”
ครู <i>พนักงานจ้าง</i>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๓	๓	๑	๑	-	-๒	-	ยุบเลิก ๒ อัตรา
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)	-	-	-	๑	-	-	+๑	กำหนดใหม่
รวมทั้งสิ้น	๒๘	๒๙	๒๓	๒๕	-๑,+๒	-๖	+๒	

(แก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ ๑/๒๕๖๙ ตามมติ ก.อบต.จังหวัดชุมพร ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๘)

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคนใหม่/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (ก)			ค่าใช้จ่ายรวม (ข)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.)	กลาง/ต้น	๑				๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	ว่างเต็มและมีความครอง ปี ๖๕
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.)	ต้น	๑				๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
๓	สิ้นนับถือองค์การบริหารส่วนตำบล (๑๑)																		
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๔๑๖,๑๖๐	๕๒,๐๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	-	-	๑๓,๐๘๐	-	-	๑๓,๐๘๐	-	-	๑๓,๐๘๐	๐	๔๖๒,๘๔๐	(๓๔,๖๘๐) และว่างปี ๖๕
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๑	๔๒๕,๒๔๐	๐	๐	๑	-	-	๑๓,๐๘๐	-	-	๑๓,๐๘๐	-	-	๑๓,๐๘๐	๐	๔๓๘,๓๒๐	(๓๕,๓๗๐)
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๑	๒๓๓,๒๘๐	๐	๐	๑	-	-	๗,๕๖๐	-	-	๗,๕๖๐	-	-	๗,๕๖๐	๐	๒๔๐,๘๔๐	(๑๖,๔๔๐)
๖	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	๑	๓๕๕,๓๒๐	๐	๐	๑	-	-	๑๒,๐๐๐	-	-	๑๒,๐๐๐	-	-	๑๒,๐๐๐	๐	๓๖๗,๓๒๐	ว่างเต็ม
๗	เจ้าหน้าที่งานพัฒนาชุมชน	ป.ง./ช.ง.	๑	๒๓๗,๖๘๐	๐	๐	๑	-	-	๑๓,๐๘๐	-	-	๑๓,๐๘๐	-	-	๑๓,๐๘๐	๐	๒๕๐,๗๖๐	(๓๖,๖๔๐)
๘	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๑	๒๗๗,๙๐๐	๐	๐	๑	-	-	๙,๗๒๐	-	-	๙,๗๒๐	-	-	๙,๗๒๐	๐	๒๘๗,๖๒๐	มีค่าครอง ปี ๖๕
๙	เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ช.ง.	๑	๑๔๙,๖๔๐	๐	๐	๑	-	-	๖,๐๐๐	-	-	๖,๐๐๐	-	-	๖,๐๐๐	๐	๑๕๕,๖๔๐	(๑๒,๔๓๐)
๑๐	ลูกจ้างประจำ																		
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ		๑	๒๓๖,๖๔๐	๐	๐	๑	-	-	๗,๖๘๐	-	-	๗,๖๘๐	-	-	๗,๖๘๐	๐	๒๔๔,๓๒๐	ยุบเลิก
	พนักงานจ้าง																		
๑๑	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑๗๖,๕๒๐	๐	๐	๑	-	-	๐	-	-	๐	-	-	๐	๐	๑๗๖,๕๒๐	ยุบเลิก
๑๒	ยาม		๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑	-	-	๐	-	-	๐	-	-	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองคลัง (๑๔)																		
๑๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๓๓๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	-	-	๑๓,๖๒๐	-	-	๑๓,๖๒๐	-	-	๑๓,๖๒๐	๐	๔๖๒,๘๔๐	ว่างเต็ม
๑๔	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๐	๐	-	-	-	๐	-	-	๐	-	-	๐	๐	๓๕๕,๓๒๐	กำหนดใหม่
๑๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	๑	๒๕๕,๒๘๐	๐	๐	๑	-	-	๑๐,๒๐๐	-	-	๑๐,๒๐๐	-	-	๑๐,๒๐๐	๐	๒๖๕,๔๘๐	(๒๑,๑๙๐)
๑๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	๑	๓๕๗,๗๒๐	๐	๐	๑	-	-	๑๘,๕๒๐	-	-	๑๘,๕๒๐	-	-	๑๘,๕๒๐	๐	๓๗๖,๒๔๐	(๒๙,๘๐๐)
๑๗	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๑	๓๒๙,๘๘๐	๐	๐	๑	-	-	๑๑,๒๘๐	-	-	๑๑,๒๘๐	-	-	๑๑,๒๘๐	๐	๓๔๑,๑๖๐	(๒๗,๕๔๐)

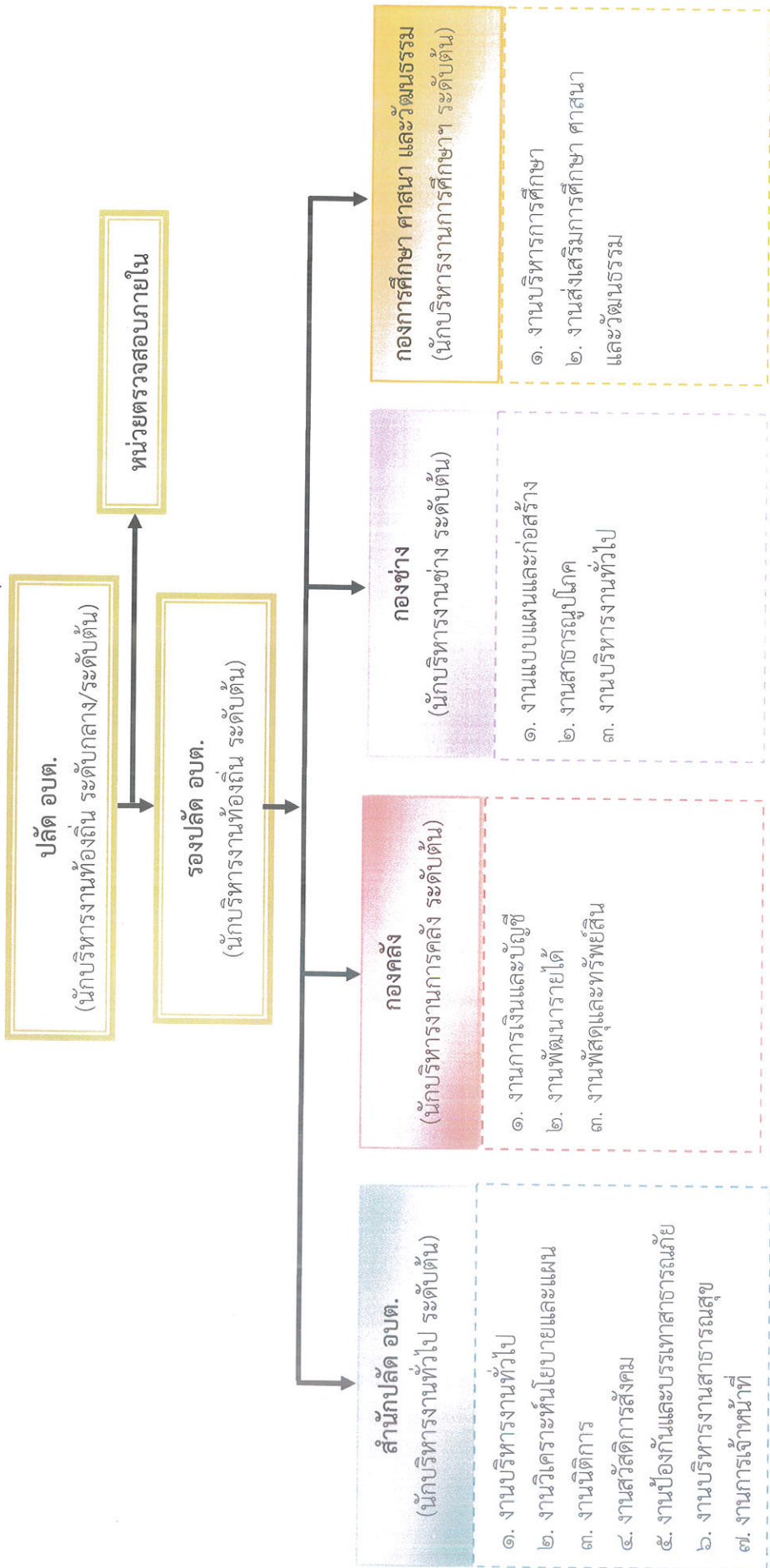
/ปี...

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องไว้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (ก)			ค่าใช้จ่ายรวม (ข)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	พนักงานจ้าง																			
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี		๑	๑๕๕,๒๘๐	๐															บุคลากร
๑๙	กองช่าง (๑๕)	ต้น	๑	๔๒๒,๒๔๐	๔๒,๐๐๐		๑	๑	๑											
๒๐	นายช่างโยธา	อส.	๑	๔๐๙,๓๒๐	๐		๑	๑	๑											
๒๑	นายช่างโยธา	ปง./ขง.	๑	๔๐๖,๔๔๐	๐		๑	๑	๑											
๒๒	พนักงานจ้าง																			
๒๒	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดใหญ่		๑	๒๘๖,๖๘๐	๐		๑	-	-											บุคลากร
๒๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง		๑	๑๐๘,๐๐๐	๐		-	-	-											บุคลากร
๒๔	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักเรียนและวัดบวรนิเวศ)	ต้น	๑	๓๗๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐		๑	๑	๑											
๒๕	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ข.ก.	๑	๔๕๗,๓๒๐	๐		๑	๑	๑											
๒๖	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุ่งยอบ																			
๒๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑				๑	๑	๑											เพิ่มเติม
๒๗	ครู	คศ.๑	๑				๑	๑	๑											ส.ก.กำหนด
๒๘	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) (งบ สด.จ่าย ออ.ท.จ่ายสมทบเพิ่ม)		๑	๔๕,๓๖๐	๐		๑	๑	๑											ส.ก.จัดสรร
๒๙	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ศรี																			
๒๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑				๑	๑	๑											เพิ่มเติม
๓๐	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) (๒๒๕๐+๑๑๕๔๐)		๒	๒๘๕,๙๖๐	๐		๒	-	-											ส.ก.กำหนด
๓๑	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)	ป.ก./ช.ก.	๑																	
(๕)	รวม		๓๒	๘,๒๐๕,๗๘๐	๓๗๘,๐๐๐		๒๙	๒๓	๒๕											
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕% (ยกเว้น ปี ๒๕๖๗ และ ๒๕๖๘ ใช้ตามข้อบัญญัติฯ)																			
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																			
(๘)	งบประมาณรายจ่ายประจำปี (ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ใช้ตามข้อบัญญัติฯ)																			
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี (ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ใช้ตามข้อบัญญัติฯ)																			
(๘)	ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ใช้ตามข้อบัญญัติฯ)																			

หมายเหตุ ภาวะค่าใช้จ่ายปี ๒๕๖๗ จากเอกสารหมายเลข ๙.๑ ของการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕
 ภาวะค่าใช้จ่ายปี ๒๕๖๘ จากเอกสารหมายเลข ๙.๑ ของการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕
 ภาวะค่าใช้จ่ายปี ๒๕๖๙ จากเอกสารหมายเลข ๙.๑ เงินเดือน/ค่าตอบแทน ณ ๑ ต.ค.๒๕๖๘ (หนังสือส่วนตำบล เพิ่ม ๑ ชั้น)

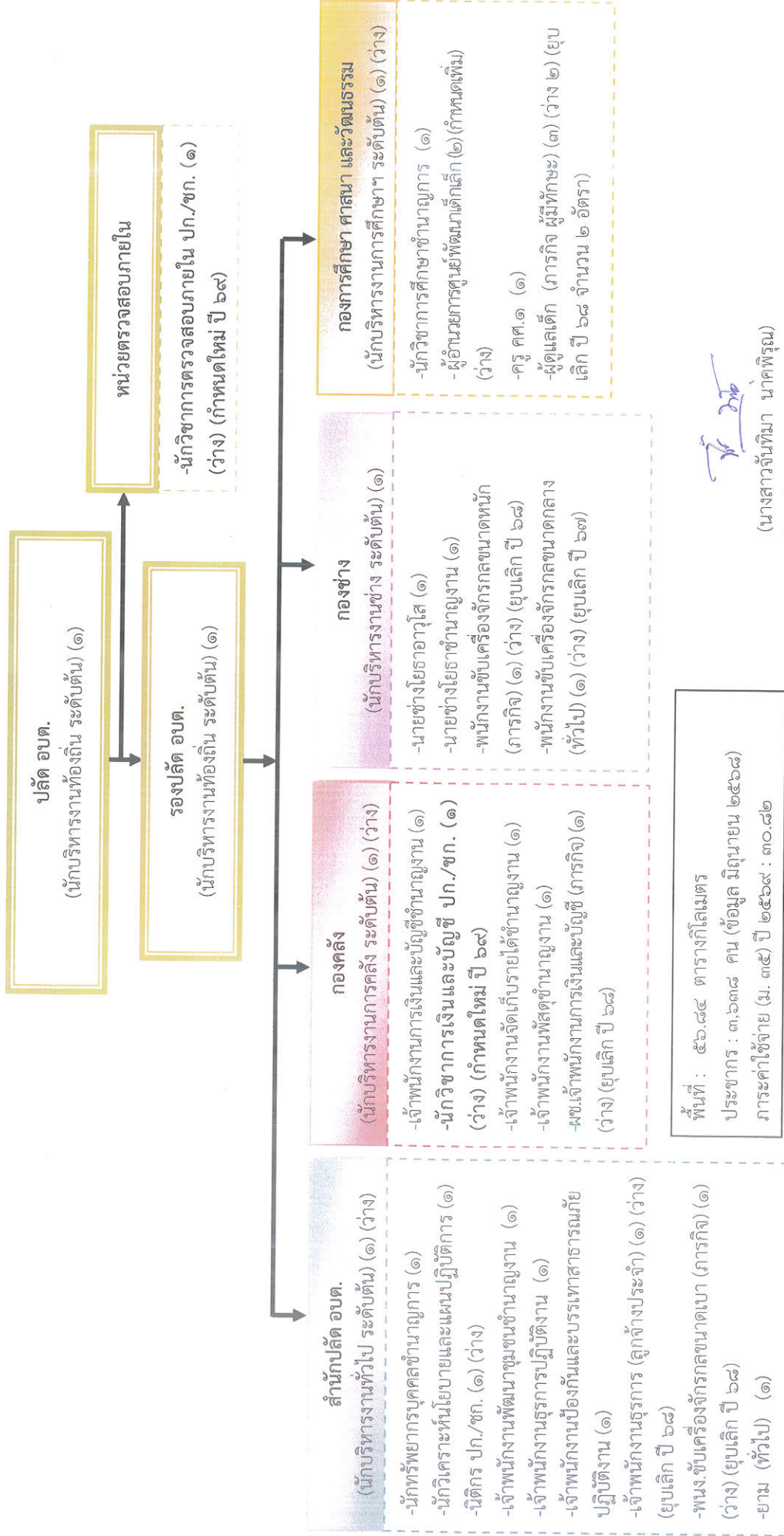
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลคูริง



โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลครึ่ง

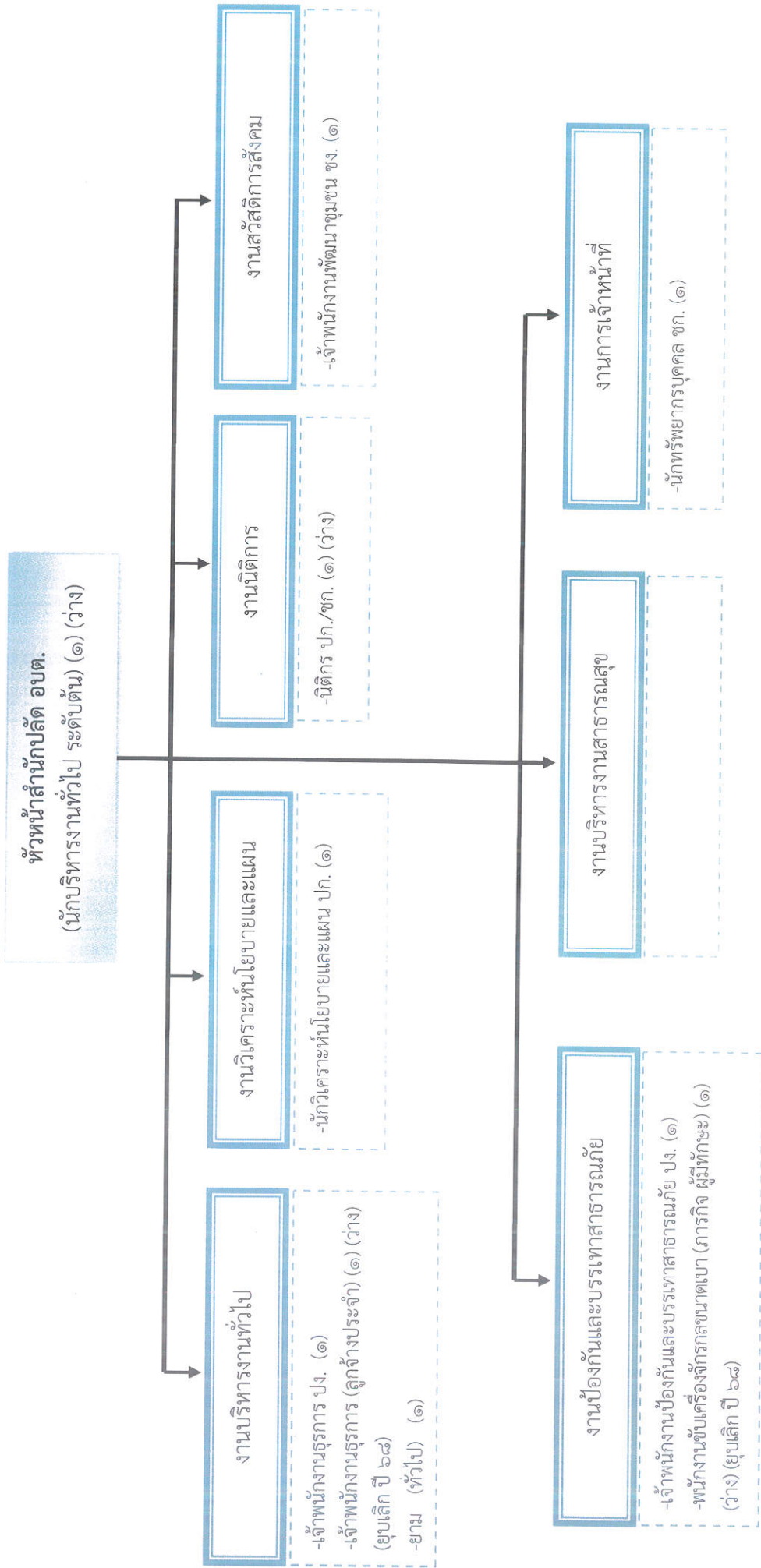
๓๖



พื้นที่ : ๕๖.๘๔ ตารางกิโลเมตร
 ประชากร : ๓,๖๓๘ คน (ข้อมูล มิถุนายน ๒๕๖๕)
 ภาระค่าใช้จ่าย (ม. ๓๕) ปี ๒๕๖๙ : ๓๐.๘๒

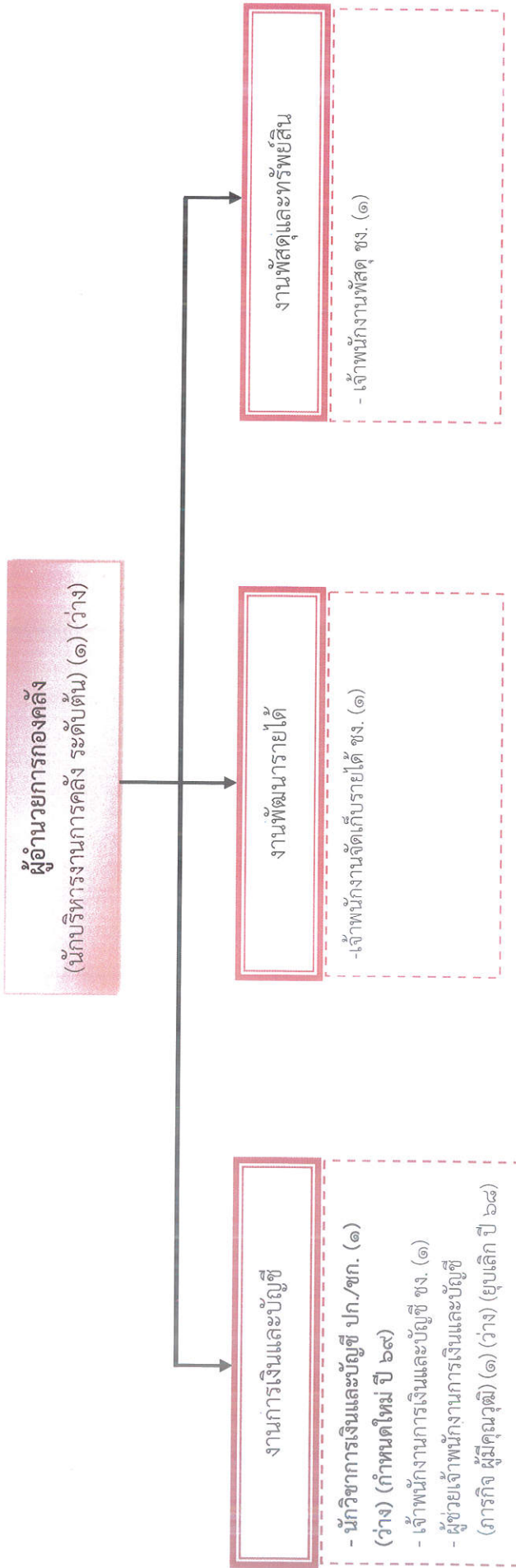

 (นางสาวจันทิมา นาคพิรุณ)
 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลครึ่ง
 วันที่ ๓๒ เดือนตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๘

โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



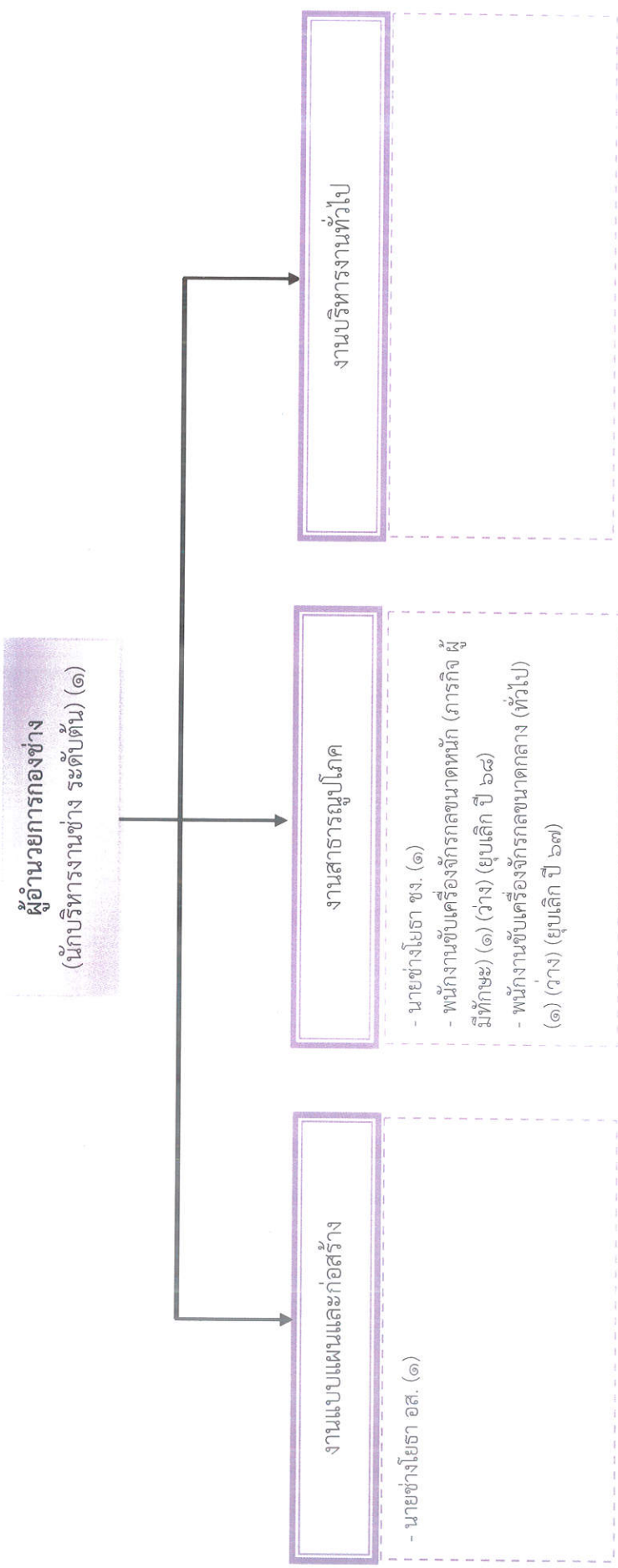
ประเภท	พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๗	-	-	๑

โครงสร้างองค์กร



ประเภท	พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๕	-	-	-

โครงสร้างกองช่าง



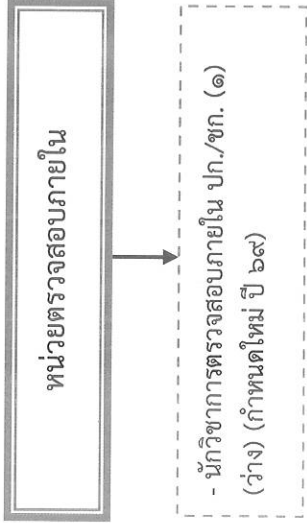
ประเภท	พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๓	-	-	-

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



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

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



ประเภท	พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินพิเศษอื่น ๆ	
๑	นางสาวจันทิมา นาคพิรุณ	รัฐศาสตรบัณฑิต	๑๑-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	๑๑-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๖๖.๘๘๐ (๔๗,๒๕๐x๑๒)	๔๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๑๒)	๖๑๔,๘๘๐	
๒	นางณิชนา อินทรสุภา	รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต	๑๑-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑๑-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๗๕.๕๖๐ (๓๙,๖๓๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๕๑๗,๕๖๐	
๓	ว่าง ตั้งแต่ ๒ มิ.ย.๒๕๖๘		๑๑-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๑-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๓๓.๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๓๗๕,๖๐๐ (ว่างใหม่)	
๔	นางสาวสุมา ชระตะบัว	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การตลาด)	๑๑-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑๑-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๖๘.๙๖๐ (๓๙,๐๘๐x๑๒)	-	๔๖๘,๙๖๐	
๕	นายวิศักดิ์ แก้วรักษ์	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๑๑-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑๑-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๒๔๑.๔๕๐ (๒๐,๑๒๐x๑๒)	-	๒๔๑,๔๕๐	
๖	ว่าง ตั้งแต่ ๑๔.ก.ค.๒๕๖๖		๑๑-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๑๑-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๓๕๕.๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเดิม)	
๗	จำเริญวงศ์วัฒน์ เมฆหมอก	รัฐประศาสนศาสตร บัณฑิต	๑๑-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ชง.	๑๑-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ชง.	๔๙๐.๘๐๐ (๔๐,๘๐๐x๑๒)	-	๔๙๐,๘๐๐	
๘	นางสาววิภาวรรณ จันทร์เเมร	วิทยาสตรบัณฑิต ระบบสารสนเทศ คอมพิวเตอร์	๑๑-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๑-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๘๗.๘๐๐ (๑๖,๖๕๐x๑๒)	-	๑๘๗,๘๐๐	
๙	นายสุชัย ชื่นแก้ว	ปาส.อิเล็กทรอนิกส์ ทั่วไป)	๑๑-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๑๑-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๑๓๙.๘๐๐ (๑๖,๖๕๐x๑๒)	-	๑๓๙,๘๐๐	
๑๐	ว่าง ตั้งแต่ ๑ ต.ค.๒๕๖๗										ยกเลิกปี ๖๘	
๑๑	ว่าง ตั้งแต่ ๑ ต.ค.๒๕๖๗										ยกเลิกปี ๖๘	
๑๒	นายอรุณ วงศ์กริม	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	
๑๓	ว่าง ตั้งแต่ ๑๐ ธ.ค.๒๕๕๘		๑๑-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๑-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๔๕๕,๖๐๐ (ว่างเดิม)	
๑๔	นางสาวธีรารัตน์ เงินทอง	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๑-๓-๐๕-๕๒๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ขง.	๑๑-๓-๐๕-๕๒๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ขง.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	๓๕๕,๓๒๐ (กำหนดใหม่)	
๑๖	นางอัญชลิกา ศรีสุจริต	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการ)	๑๑-๓-๐๕-๕๒๐๕-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	ขง.	๑๑-๓-๐๕-๕๒๐๕-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	ขง.	๓๐๒,๒๘๐ (๒,๕๐๐x๑๒)	-	๓๐๒,๒๘๐	
๑๗	นางพัชรินทร์ วาสนัน	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๑๑-๓-๐๕-๕๒๐๓-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ขง.	๑๑-๓-๐๕-๕๒๐๓-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ขง.	๓๒๓,๕๘๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๒๓,๕๘๐	
๑๘	ว่าง ตั้งแต่ ๑ ธ.ค.๒๕๖๗			ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ขง.	๑๑-๓-๐๕-๕๒๐๓-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ขง.	๓๐,๒๙๔x๑๒)	-	ยุบเลิก ปี ๖๘	

กองช่าง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑๙	นายธนภิตย์ สุวิรุฬห์	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๑๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๑๔,๖๘๐ (๕๒,๘๘๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๕๕๖,๖๘๐	
๒๐	นายจักริวัฒน์ นาคสุวรรณ	ปริญญาตรี(ก่อสร้าง)	๑๑-๓-๐๕-๕๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อส.	๑๑-๓-๐๕-๕๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อส.	๔๕๘,๕๒๐ (๓๗,๕๑๐x๑๒)	-	๔๕๘,๕๒๐	
๒๑	นายปัญญา บรรจงละเอียด	ปวส. (ก่อสร้าง)	๑๑-๓-๐๕-๕๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ขง.	๑๑-๓-๐๕-๕๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ขง.	๔๕๖,๕๒๐ (๓๗,๒๑๐x๑๒)	-	๔๕๖,๕๒๐	
๒๒	ว่าง ตั้งแต่ ๑ ธ.ค.๒๕๖๗			พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดใหญ่							ยุบเลิก ปี ๖๘	
๒๓	ว่าง ตั้งแต่ ๑ ธ.ค.๒๕๖๖			พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง							ยุบเลิก ปี ๖๗	

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		๑๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๑๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๓๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓.๕๐๐x๑๒)	๔๓๕,๖๐๐ (ว่างเต็ม)	
๒๔	นางวัชรีย์ คุณวุฒิ	รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต	๑๑-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๑	นักวิชาการศึกษา	พ.ก.	๑๑-๓-๐๘-๓๘๐๓๐๑๑	นักวิชาการศึกษา	ข.ก.	๔๙๘,๖๐๐ (๔๑,๕๕๐x๑๒)	-	๔๙๘,๖๐๐	
๒๕											เห็นตามที่ สด.กำหนด	
๒๖											เห็นตามที่ สด.กำหนด	
๒๗	นางสุภาพ จันทะดี	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๑๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๑๔	ครู	ค.ศ.๑	๑๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๑๔	ครู	ค.ศ.๑	-	-	เห็นตามที่ สด.กำหนด	
๒๘	นางสาวพวงมณี สมบุญ	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การวัดและประเมินผลการศึกษา)		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)			ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๖๔,๔๔๐ ((๑๔.๗๗๐ x๕.๕๐๐)x๑๒)	-	การมา จัดสรร และอบต. สมทบ	
๒๙				ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)					-	-	ยกเลิก ปี ๖๘	
๓๐				ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)					-	-	ยกเลิก ปี ๖๘	

หน่วยตรวจสอบภายใน

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๓๑				ตำแหน่ง		๑๑-๓-๑๒-๒๑๐๕-๐๑๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก.ข.ก.	๓๕๕,๒๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	๓๕๕,๒๒๐ (กำหนดใหม่)	

หมายเหตุ ๑. ข้อมูลแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งไม่สมบูรณ์ เป็นข้อมูล ณ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๘

๒. ลำดับที่ ๒๘ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ได้รับคำตอบแทน ๑๔,๗๗๐ บาท แต่ได้รับการจัดสรรจาก สด. จำนวน ๙,๕๐๐ บาท ส่วนต่าง ๑๒,๒๗๐ 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 ต้องตระหนักถึงการพัฒนาด้านนโยบายของรัฐบาล 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 โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

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

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้...

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

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคูริง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล 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 สอดคล้องกับมาตรฐานจริยธรรมอันปรากฏอยู่ในประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคูริง เรื่อง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูริง จังหวัดชุมพร พ.ศ. ๒๕๕๒ ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๕๒ เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติเช่นกัน

ภาคผนวก

บัญชีแสดงรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลคูริง อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร

รายจ่ายหมวดเงินเดือนและค่าจ้าง												
งบประมาณรายจ่ายประจำปี	รายได้	เงินเดือน	คิดเป็น ร้อยละ	ค่าจ้างประจำ	คิดเป็น ร้อยละ	ค่าตอบแทน (พนักงานจ้าง)	คิดเป็น ร้อยละ	ประโยชน์ตอบแทนอื่น	คิดเป็น ร้อยละ	รวมรายจ่าย เงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ฯ	คิดเป็น ร้อยละ	หมายเหตุ
(ก่อนปัจจุบัน)	ปีที่ผ่านมา											
ปี พ.ศ. ๒๕๖๘	ปี พ.ศ. ๒๕๖๘ (ปี ๒๕๖๘)											
๒๙,๕๐๐,๐๐๐	๓๒,๐๐๐,๐๐๐	๗,๖๙๒,๓๒๐	๒๔.๐๔	-	๐.๕๔	๑,๑๓๙,๓๗๔	๓.๖๙	๑,๑๓๙,๓๗๔	๓.๖๙	๙,๐๔๔,๙๓๔	๒๘.๒๗	ก่อนปรับปรุง
		๗๑๐,๖๔๐	๒.๒๒	=	=	=	=	๑๐๖,๕๙๖	๐.๓๓	๘๑๗,๒๓๖	๒.๕๕	
๒๙,๕๐๐,๐๐๐	๓๒,๐๐๐,๐๐๐	๘,๔๐๓,๓๖๐	๒๖.๒๖	=	=	๑,๒๔๖,๓๗๐	๓.๖๖	๑,๒๔๖,๓๗๐	๓.๖๖	๙,๘๖๒,๑๗๐	๓๐.๘๒	หลังปรับปรุง

ตำแหน่ง	ขอความเห็นชอบ	เงินเดือน/ค่าจ้าง	ค่าตอบแทน	ประโยชน์ตอบแทนอื่น	รวม คชจ.บุคคล	คิดเป็นร้อยละ
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) ๑ อัตรา	กำหนดตำแหน่ง	๓๕๕,๓๒๐	-	๕๓,๒๙๘	๔๐๘,๖๑๘	๑.๒๗๗
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) ๑ อัตรา	กำหนดตำแหน่ง	๓๕๕,๓๒๐	-	๕๓,๒๙๘	๔๐๘,๖๑๘	๑.๒๗๗
	รวม	๗๑๐,๖๔๐	๐	๑๐๖,๕๙๖	๘๑๗,๒๓๖	๒.๕๕
(ลงชื่อ)	ผู้ตรวจสอบ	(ลงชื่อ) ผู้รับรอง				คิดเป็นร้อยละ
		(นางสาวจันทิมา นาคพิรุณ)				ลดลง
		ปัดต่อองค์การบริหารส่วนตำบลคูริง				เพิ่มขึ้น
						๑.๒๗๗
						๑.๒๗๗
						๒.๕๕
						เพิ่มขึ้น
						๒.๕๕

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ ราชการการแทน

หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีริง อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ (ตามข้อบัญญัติ)	รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน (ณ ๓๐ ก.ย. ๖๔)	งบประมาณรายจ่ายไม่รวมเงินอุดหนุน (ณ ๓๐ ก.ย. ๖๔)	ปริมาณการรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน (ตามข้อบัญญัติประจำปี ๒๕๖๔)	เงินเดือน	ค่าจ้าง	ค่าตอบแทน	ประโยชน์ตอบแทนอื่น	รวมเป็นเงิน	คิดเป็นร้อยละ
(๑)	(๒)	(๓)	(๓)	๓,๖๙๒,๗๒๐.๐๐	-	๑๓๒,๔๕๐.๐๐	๑,๑๓๙,๓๗๔.๐๐	(๔)	(๕)
๓๒,๐๐๐,๐๐๐.๐๐	๑๙,๒๘๔,๙๑๐.๙๔	๑๙,๗๐๐,๐๐๐.๐๐	๑๙,๗๐๐,๐๐๐.๐๐	๓,๖๙๒,๗๒๐.๐๐	-	๑๓๒,๔๕๐.๐๐	๑,๑๓๙,๓๗๔.๐๐	๙,๐๔๔,๙๓๔.๐๐	๒๘.๒๗

(ลงชื่อ)  (นายกีตศักดิ์ แก้วรักษ์)

ผู้รายงาน

ผู้รับรอง

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ รักษาการแทน หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(นางสาวจันทิมา นาคพิรุณ) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีริง

หมายเหตุ ทุกช่อง เป็นการคาดการณ์ไว้ล่วงหน้าในปี ๒๕๖๔

ช่อง (๑) งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ (จากข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔)

ช่อง (๒) รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน เงินกู้ หรือเงินอื่นใด ประจําปีงบประมาณ ๒๕๖๔ หมายถึง รายได้ที่ได้รับจัดสรรตาม พรบ.กระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ณ ๓๐ ก.ย.๒๕๖๔) ตามรายงานรายรับจริง ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ (ผู้อำนวยการกองคลังรับรอง)

ช่อง (๓) งบประมาณการรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน เงินกู้ หรือเงินอื่นใด ประจําปีงบประมาณ ๒๕๖๔ (ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔) หมายถึง รายได้จัดเก็บเอง รายได้จัดเก็บเอง รายได้ที่ได้รับจัดสรรตาม พรบ.กระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ณ ๓๐ ก.ย.๒๕๖๔) ผู้อำนวยการกองคลังรับรอง

ช่อง (๔) เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น ประจําปีงบประมาณ ๒๕๖๔ รวมค่าแห่งว่าง (คำนวณตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี) โดยถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ กอบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓

ช่อง (๕) เท่ากับ ช่อง (๔) คูณ ๑๐๐ หาร ช่อง (๑)

รายละเอียดค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลคูริง อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน (อัตรา)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		เงินประจำตำแหน่ง/ เงินค่าตอบแทน	ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๑ ชิ้น x ๑๒๒)	ค่าใช้จ่ายรวม (๔) + (๕)	หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑ ต.ค.๖๘)				
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๕๖๖,๘๘๐ (๔๗,๒๔๐x๑๒)	๔๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	๖๓๒,๘๘๐		
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๔๗๕,๕๖๐ (๓๙,๖๓๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๑๕,๒๔๐ (๑,๒๗๐x๑๒)	๕๓๒,๘๐๐		
๓	สำนักปลัด อบต. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๔๐๗,๒๒๐ (๓๒,๘๐๐+๑,๑๓๕)x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๑๓,๖๒๐ (๑,๑๓๕x๑๒)	๔๖๒,๘๔๐	ว่าง (ให้ ก.กลาง สรรหา)	
๔	งานบริหารเจ้าหน้าที่ นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๔๖๘,๙๖๐ (๓๙,๐๘๐x๑๒)	-	๑๘,๑๖๐ (๑,๑๘๐x๑๒)	๔๘๗,๑๒๐		
๕	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๒๔๑,๔๔๐ (๒๐,๑๒๐x๑๒)	-	๗,๘๐๐ (๖๕๐x๑๒)	๒๔๙,๒๔๐		
๖	งานนิติการ นิติกร	ปก./ชก.	๑	๓๖๗,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐+๑,๐๐๐)x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๓๗๙,๓๒๐	ว่าง (ร้องขอให้ กศย สรรหา)	
๗	งานสวัสดิการสังคม เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง./ชง.	๑	๔๙๐,๘๐๐ (๔๐,๙๐๐x๑๒)	-	๑๕,๗๒๐ (๑,๓๑๐x๑๒)	๕๐๖,๕๒๐		

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน (อัตรา)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๑ ชั้น x ๑๒)	ค่าใช้จ่ายรวม (๔) + (๕)	หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑ ต.ค.๖๘)	เงินประจำตำแหน่ง/ เงินค่าตอบแทน			
๘	งานบริหารงานทั่วไป เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑๙๙,๘๐๐ (๑๖,๖๕๐x๑๒)	-	๗,๔๕๐ (๖๒๐x๑๒)	๒๐๗,๒๕๐		
๙	พนักงานจ้างทั่วไป ยาม	-	๑	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐		
๑๐	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	๑๙๙,๘๐๐ (๑๖,๖๕๐x๑๒)	-	๗,๔๕๐ (๖๒๐x๑๒)	๒๐๗,๒๕๐	ไม่มีอัตรากำลัง	
๑๑	งานบริหารงานสาธารณสุข กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๔๐๗,๒๒๐ (๓๒,๘๐๐+๑,๓๓๕)x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๑๓,๖๒๐ (๑,๑๓๕x๑๒)	๔๖๒,๘๔๐	ว่าง (ให้ ก.กลาง สรรหา)	
๑๒	งานการเงินและบัญชี เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	๓๐๒,๒๘๐ (๒๕,๑๙๐x๑๒)	-	๑๑,๑๖๐ (๙๓๐x๑๒)	๓๑๓,๔๔๐		
๑๓	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	๓๙๓,๔๘๐ (๓๒,๗๙๐x๑๒)	-	๑๒,๙๖๐ (๑๐๘๐x๑๒)	๔๐๖,๔๔๐		

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน (อัตรา)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๑ ชั้น x ๑๒)	ค่าใช้จ่ายรวม (๔) + (๕)	หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑ ต.ค.๖๘)	เงินประจำตำแหน่ง/เงินค่าตอบแทน			
๑๔	งานผลิตและทรัพย์สิน เจ้าพนักงานผลิต	ปง./ซง.	๑	๓๖๓,๔๘๐ (๓๐,๒๙๐x๑๒)	-	๑๑,๖๔๐ (๙๗๐x๑๒)	๓๗๕,๑๒๐		
๑๕	กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๕๑๔,๖๘๐ (๔๒,๘๙๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๑๖,๖๘๐ (๑,๓๙๐x๑๒)	๕๗๓,๓๖๐		
๑๖	งานแบบแผนและก่อสร้าง นายช่างโยธา	อาวุโส	๑	๔๔๘,๙๒๐ (๓๗,๔๑๐x๑๒)	-	๑๓,๓๒๐ (๑,๑๑๐x๑๒)	๔๖๒,๒๔๐		
๑๗	งานสถาปัตย์ นายช่างโยธา	ปง./ซง.	๑	๔๔๖,๕๒๐ (๓๗,๒๑๐x๑๒)	-	๑๔,๐๔๐ (๑,๑๗๐x๑๒)	๔๖๐,๕๖๐		
๑๘	งานบริหารงานทั่วไป กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ต้น	๑	๔๐๗,๒๒๐ (๓๒,๘๐๐+๑,๑๓๕)x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๑๓,๖๒๐ (๑,๑๓๕x๑๒)	๔๖๒,๘๔๐	ว่าง (ให้ ก.กลาง สรรหา)	
๑๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (หญิง)	-	๑	๔๔๗,๔๘๐ (๓๖,๓๘๐+๕,๓๙๐)/๒x๑๒)	-	๒๖,๘๕๖ (๒,๒๓๘x๑๒)	๔๗๔,๓๓๖	ว่าง (เงินอุดหนุน)	
๒๐	ครู	คศ.๑	๑	๓๕๘,๓๒๐ (๒๙,๘๖๐x๑๒)	-	๒๑,๔๙๙ (๒๙,๘๖๐x๑๒)	๓๗๙,๘๑๙	เงินอุดหนุน	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน (อัตรา)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๑ ชิ้น x ๑๒)	ค่าใช้จ่ายรวม (๔) + (๕)	หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑ ต.ก.๖๘)			
๒๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒) ๕๗,๖๐๐ ((๑๔,๒๐๐-๙,๔๐๐)x๑๒)	-	๑๑๒,๘๐๐	เงินอุดหนุน
๒๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (อบต.คุริง)	-	๑	-	๔๔๗,๔๘๐ ((๑๖,๑๓๐+๔๘,๓๔๐)/๒)x๑๒	๒๖,๘๕๖ (๒,๒๓๘x๑๒)	๔๗๔,๓๓๖	อบท.จ่ายสมทบ ว่าง (เงินอุดหนุน)
๒๓	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๑	๔๙๘,๖๐๐ (๔๑,๕๕๐x๑๒)	๑๖,๐๘๐ (๑,๓๔๐x๑๒)	๕๑๔,๖๘๐	
	หน่วยตรวจสอบภายใน							ไม่มีอัตราค่าจ้าง
(๑)	รวมค่าใช้จ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน		๒๓	๑๗	๗,๓๖๕,๗๘๐	๒๕๘,๐๐๐	๗,๖๒๓,๗๘๐	
(๒)	ประโยชน์ตอบแทนอื่น ร้อยละ ๑๕						๑,๑๗๙,๗๗๔	
(๓)	รวมค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคลทั้งสิ้น						๘,๘๐๓,๕๕๔	
(๔)	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙						๓๒,๐๐๐,๐๐๐	
(๕)	ประโยชน์ตอบแทนอื่น (ตามข้อบัญญัติ) ประจำปี ๒๕๖๙						๑,๐๖๒,๒๒๐	
(๖)	คิดเป็นร้อยละของงบประมาณรายจ่ายประจำปี						๒๘.๒๗	

หมายเหตุ ๑. ค่าใช้จ่ายเงินเดือนของ ผอ.ศพด.และพนักงานครู (ลำดับที่ ๑๙,๒๐ และ ๒๒) และค่าตอบแทนพนักงานจ้าง (บางส่วน) (ลำดับที่ ๒๑) ที่ได้รับจากเงินอุดหนุน ไม่ต้องนำมากรวมเป็น.

ภาระค่าใช้จ่ายของ อบต

๒. เงินค่าตอบแทนที่นำมาคำนวณ ได้แก่ ค่าตอบแทนสายบริหารท้องถิ่นและอำนาจการท้องถิ่น (ระดับกลางขึ้นไป) รวมถึงสายวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษเท่านั้น

๓. ตำแหน่งว่าง (ผอ.สถานศึกษา/ผอ.ศพด./รอง ผอ.สถานศึกษา) = เงินเดือนขั้นต่ำ อันดับ คศ. ๒ บวกขั้นสูงของอันดับ คศ.๓ ทหาร ๒ คูณ ๑๒ เดือน

ค่าใช้จ่ายประโยชน์ตอบแทนอื่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ (ตามข้อบัญญัติ)
องค์การบริหารส่วนตำบลคูริง อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดชุมพร

ที่	รายการประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามประกาศ กค. เรื่อง การจำแนกรายการค่าใช้จ่าย เงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง	จำนวนเงิน (บาท)
	ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๕๔ และแก้ไขเพิ่มเติม	
๑	เงินตอบแทนอื่นๆ หรือค่าตอบแทนอื่นๆ หรือเงินเพิ่มพิเศษ หรือเงินเพิ่มอื่นๆ ตามที่กฎหมาย กฎ หรือระเบียบกำหนดในลักษณะดังนี้	
	๑.๑ เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว	๒๕,๐๐๐.๐๐
	๑.๒ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (พ.ต.พ.)	-
	๑.๓ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุข (พ.ต.ส.)	-
	๑.๔ เงินค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานให้หน่วยงานบริการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	-
	๑.๕ เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ	๑๙,๕๕๐.๐๐
	๑.๖ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านการป้องกันภัยและดับเพลิง	-
	๑.๗ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านกฎหมายตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)	-
	๑.๘ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานของครุการศึกษา (พ.ค.ศ.)	-
	๑.๙ เงินวิทยฐานะ	-
	๑.๑๐ เงินช่วยพิเศษเกี่ยวกับศพ	๓๐,๐๐๐.๐๐
	๑.๑๑ เงินอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนในลักษณะเดียวกัน	-
๒	เงินสวัสดิการสำหรับการปฏิบัติงานประจำสำนักงานในพื้นที่พิเศษ (สปพ.)	-
๓	เงินค่าตอบแทนพิเศษรายเดือนให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้	-
๔	เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร รวมถึงเงินทุนสนับสนุนการศึกษาแก่บุตรข้าราชการและลูกจ้างประจำ ของกรุงเทพมหานครและข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร	๑๑๗,๒๐๐.๐๐
๕	เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล	-
๖	เงินตอบแทนผู้ปฏิบัติงานด้านความเจ็บป่วยนอกเวลาราชการและในวันหยุดราชการ เฉพาะพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง (แพทย์ พยาบาล ทันตแพทย์ ฯลฯ)	-
๗	เงินเพิ่มพิเศษสำหรับบุคลากรด้านการแพทย์และสาธารณสุขสำหรับแพทย์ ทันตแพทย์ และเภสัชกรที่ไม่ปฏิบัติเวชปฏิบัติส่วนตัว	-
๘	เงินค่าเช่าบ้าน	๑๖๘,๐๐๐.๐๐
๙	เงินทำขวัญพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างซึ่งได้รับอันตรายหรือป่วยเจ็บเพราะการปฏิบัติหน้าที่	-
๑๐	เงินเกี่ยวกับศพพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ซึ่งถึงแก่ความตายในระหว่างเดินทางไปราชการ	-
๑๑	เงินบำเหน็จลูกจ้างประจำ	-
๑๒	เงินช่วยเหลือค่าครองชีพผู้รับบำนาญของพนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีใช้ตำแหน่งครู (ชคบ.)	-
๑๓	เงินสมทบกองทุนประกันสังคม	๘,๘๘๐.๐๐

ที่	รายการประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามประกาศ กค. เรื่อง การจําแนกรายการค่าใช้จ่าย เงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๔๔ และแก้ไขเพิ่มเติม	จำนวนเงิน (บาท)
๑๔	เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น	๓๙๔,๐๐๐.๐๐
๑๕	เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการกรุงเทพมหานคร	-
๑๖	บำเหน็จความชอบค่าทดแทน และการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่และประชาชนผู้ปฏิบัติหน้าที่ ราชการหรือช่วยราชการเนื่องในการป้องกันอธิปไตยและรักษาความสงบเรียบร้อยของประเทศ	-
๑๗	เงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง (โบนัส)	๓๐๐,๐๐๐.๐๐
๑๘	ทุนการศึกษา	-
๑๙	เงินเกษียณอายุก่อนกำหนด แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘	-
๒๐	เงินสมทบกองทุนเงินทดแทน แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๖๑	๗๐๐.๐๐
๒๑	เงินเพิ่มสำหรับพนักงานจ้างผู้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะเป็นการเสี่ยงภัย (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๓	-
	รวมประโยชน์ตอบแทนอื่น (ตามข้อบัญญัติ) ประจำปี ๒๕๖๙	๑,๐๖๒,๒๒๐.๐๐

(ลงชื่อ)



ผู้รายงานข้อมูล

(นางธัญชนก ศรีสุจิริต)

เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ขง.) รักษาราชการแทน

ผู้อำนวยการกองคลัง

(ลงชื่อ)



ผู้รับรองข้อมูล

(นางสาวจันทิมา นาคพิรุณ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูริง

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลัง
กรณีขอความเห็นชอบกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๑๑-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑

ลำดับที่ (๑)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	เวลาที่ใช้ต่อราย/ครั้ง (นาที) (๓)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (๔)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที) (๕)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ (อัตรา) (๖)
๑	รับวางฎีกาพร้อมตรวจสอบยอดเงินงบประมาณที่เบิกจ่าย เงินงบประมาณคงเหลือและตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารหลักฐานเบิกจ่ายเงินเบื้องต้นที่ผู้เบิกจ่ายได้วางเบิกจากทุกๆ กองก่อนลงรับและออกเลขคลังรับในระบบ e-laas	๑๐	๗๑๘	๗,๑๘๐	๐.๐๙
๒	ตรวจสอบความถูกต้องของหลักฐานและเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการด้านการเงิน บัญชี และงบประมาณ เช่น การตั้งฎีกาเบิกจ่ายเงิน การนำส่งเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ สัญญาอิมเงิน และเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเบิกจ่าย	๑๐	๘๐๐	๘,๐๐๐	๐.๑๐
๓	จัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงินในระบบ e-laas ของกองคลัง	๑๕	๔๐	๖๐๐	๐.๐๑
๔	จัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงินเงินเดือน/ค่าตอบแทนฝ่ายข้าราชการประจำและฝ่ายการเมืองประจำเดือน, ปรับปรุงฐานข้อมูลเงินเดือนค่าตอบแทนในระบบการบันทึกบัญชีของ อปท.	๓๐	๓๐	๙๐๐	๐.๐๑
๕	ดำเนินเบิกจ่ายเงินตามฎีกาเบิกจ่ายเงินทุกๆ ฎีกา เพื่อให้การดำเนินงานด้านจ่ายเงินเป็นไปอย่างสะดวก ถูกต้องและครบถ้วนในทุกขั้นตอน (รวมถึงจ่ายเงินผ่านระบบ KTB Corporate Online)	๓๐	๗๑๘	๒๑,๕๔๐	๐.๒๖
๖	จัดทำแผนการเบิกจ่ายเงินประจำไตรมาส และจัดทำรายงานการใช้จ่ายเศรษฐกิจชุมชน	๑๘๐	๘	๑,๔๔๐	๐.๐๒
๗	บันทึกการรับเงินอุดหนุนทั่วไป เงินจัดสรรต่างๆ ดอกเบี้ยเงินฝากธนาคาร และเงินรายรับที่ไม่เป็นรายรับ ได้แก่ การรับคืนเงินรายจ่ายในปี การรับเงินรายจ่ายข้ามปี การรับเงินคืนตามสัญญาการอิมเงิน รับเงินรับฝากต่างๆ รับเงินรายได้ค่าปรับผิดสัญญา พร้อมทั้งออกใบเสร็จรับเงินและจัดทำใบนำส่งเงินเพื่อจัดทำใบสำคัญสรุปใบนำส่งเงินต่อไป	๓๐	๖๗	๒,๐๑๐	๐.๐๒
๘	รวบรวม ตรวจสอบความถูกต้องของใบเสร็จรับเงินและใบนำส่งเงินมาจัดทำใบสำคัญสรุปใบนำส่งเงิน และนำส่งเงินสดต่อคณะกรรมการรับ-ส่งเงิน เพื่อนำฝากธนาคารทุกสิ้นวัน และจัดทำรายงานเงินสดคงเหลือประจำวันเสนอต่อคณะกรรมการรับ-ส่งเงินและผู้บริหารทราบ	๔๕	๒๓๐	๑๐,๓๕๐	๐.๑๓
๙	จัดทำบัญชีภาษีทุกประเภทภาษี และจัดทำทะเบียนคุมต่างๆ เช่น ทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงินอุดหนุนทั่วไป, ทะเบียนคุมเงินอุดหนุนระบุวัตถุประสงค์, ทะเบียนคุมจ่ายขาดเงินสะสม, ทะเบียนคุมหลักประกันสัญญา, ทะเบียนคุมเงินประกันสัญญา, ทะเบียนคุมเงินอิมงบประมาณ, ทะเบียนคุมรายการกันเงินเหลือในปี, ทะเบียนคุมค่าตอบแทน ค่าเช่าบ้าน, ทะเบียนคุมเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร ทะเบียนคุมลูกหนี้เงินอิม, ทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงินจัดสรรต่างๆ เป็นต้น พร้อมตรวจสอบความถูกต้อง	๓๐	๒๑๓	๖,๓๙๐	๐.๐๘


ลำดับที่ (๑)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	เวลาที่ใช้ต่อราย/ครั้ง (นาที่) (๓)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (๔)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที่) (๕)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ (อัตรา) (๖)
๑๐	ตรวจสอบการรับเงินโอนจาก สด. ในระบบการบริหารการเงิน การคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ GFMS และที่โอนผ่านธนาคาร ในระบบ Self-Service Banking, ตรวจสอบความเคลื่อนไหวบัญชี ธนาคาร และจัดทำงบกระทบยอดเงินฝากธนาคาร	๑๕	๓๘๖	๕,๗๙๐	๐.๐๗
๑๑	จัดทำรายงานทางการเงินและบัญชี ได้แก่ - รายงานเงินสะสม - รายงานงบทดลองประจำเดือน	๗๒๐ ๓๖๐	๔ ๑๒	๒,๘๘๐ ๔,๓๒๐	๐.๐๓ ๐.๐๕
๑๒	จัดทำใบผ่านรายการบัญชีทั่วไปทุกครั้งที่มีการโอนเงินระหว่าง สาขา การรับคืนเงินยืมและการปรับปรุงบัญชีต่างๆ	๑๐	๒๘๒	๒,๘๒๐	๐.๐๓
๑๓	จัดทำบัญชีสรุยอดรับฝากประจำเดือน, หนังสือรับรองการหัก ภาษี ณ ที่จ่าย, แบบรายการแสดงการส่งเงินสมทบประกันสังคม	๓๖๐	๓๖	๑๒,๙๖๐	๐.๑๖
๑๔	รวบรวมและจัดเก็บข้อมูล สถิติ เอกสาร ใบสำคัญ และรายงาน ทางการเงินและบัญชีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องและเอกสารในการอ้างอิง ต่างๆ ทางการเงินและบัญชีของ อบต.	๙๐	๔๖	๔,๑๔๐	๐.๐๕
๑๕	จัดทำรายงานการเงินประกอบการปิดบัญชี - งบแสดงฐานะการเงิน - งบแสดงผลการดำเนินงาน - หมายเหตุประกอบงบการเงิน - งบแสดงการเปลี่ยนแปลงส่วนทุน	๒๗,๐๐๐	๑	๒๗,๐๐๐	๐.๓๓
๑๖	จัดทำรายงานทางการเงินต่างๆ ส่งไปให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมบัญชีกลาง, สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดชุมพร, สำนักงานคลังจังหวัดชุมพร, สำนักงานประมาณ, และรายงานในระบบ e-plan, Info เป็นต้น	๔๐	๑๐	๔๐๐	๐.๐๐
๑๗	ติดต่อประสานงานให้ผู้มีสิทธิรับเงินตามเช็คมารับเงินโดยเร็ว (ไม่ เกิน ๓๐ วันหลังจากผู้มีอำนาจลงนามในเช็คแล้ว)	๕	๒๒๙	๑,๑๔๕	๐.๐๑
๑๘	ปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย เช่น เจ้าหน้าที่การเงินของสถาน ศึกษา (ศพด. ๒ แห่ง) - จัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงินพร้อมดำเนินการเบิกจ่ายเงินให้แก่ผู้มี สิทธิรับเงิน - ดำเนินการปิดงบสิ้นปี (ของ ศพด. ๒ แห่ง)	๓๐ ๓,๖๐๐	๖๐ ๑	๑,๘๐๐ ๓,๖๐๐	๐.๐๒ ๐.๐๔
รวม					๑.๕๑

ตำแหน่งที่ต้องการ (คน) (๑๘๗,๕๖๕ หาร ๘๒,๘๐๐) = ๒.๒๗ (ปัดเลขทศนิยม)

ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา

ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา (*กำหนดใหม่)

ปัจจุบันมีคนครอง ๑ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๑-๓-๐๔-๕๒๐๑-๐๐๑ จำนวน ๑ อัตรา

(ลงชื่อ)  ผู้กรอกข้อมูล
(นางธัญชนก ศรีสุจริต)

เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน รักษาาราชการแทน
ผู้อำนวยการกองคลัง

(ลงชื่อ)  ผู้รับรองข้อมูล
(นางสาวจันทิมา นาคพิรุณ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูริง

หมายเหตุ

ข้อที่ (๓) เวลาที่ใช้ต่อราย/ครั้ง (นาที่) หมายถึง เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละชิ้นจนแล้วเสร็จ

ข้อที่ (๔) ปริมาณงานต่อปี หมายถึง จำนวนปริมาณงานในระยะเวลา ๑ ปี

บัญชีแสดงปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี
 กรณีขอความเห็นชอบกำหนดตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๑๑-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี			คิดเป็นร้อยละ
		๒๕๖๖ ก่อน ๓ ปี	๒๕๖๗ ก่อน ๒ ปี	๒๕๖๘ ก่อน ๑ ปี	
๑	ตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ ในด้านงบประมาณ การบัญชี และพัสดุ	๘ ครั้ง	๘ ครั้ง	๘ ครั้ง	-
๒	ตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการเงิน ยอดเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี	๔ ครั้ง	๔ ครั้ง	๔ ครั้ง	-
๓	ตรวจสอบการเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ การใช้และการเก็บรักษา ยานพาหนะของส่วนราชการ	๑ ครั้ง	๑ ครั้ง	๑ ครั้ง	-
๔	ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน ตรวจสอบเอกสาร หลักฐานที่เกี่ยวข้องให้ถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบของทางราชการ ให้สอดคล้องกับแผนงาน โครงการและนโยบายของส่วนราชการ	๑ ครั้ง	๑ ครั้ง	๑ ครั้ง	-
๕	กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินความเสี่ยง การประเมินประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน และเทคนิควิธีการตรวจสอบ	๑ ครั้ง	๑ ครั้ง	๑ ครั้ง	-
๖	เสนอแนะนโยบายและแนวทางการตรวจสอบ มาตรการควบคุมภายในให้ส่วนราชการได้รับทราบ	๕ ครั้ง	๕ ครั้ง	๕ ครั้ง	-
๗	งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย	-	-	๖ ครั้ง	๑๐๐.๐๐
รวมปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี เพิ่มขึ้นคิดเป็นร้อยละ		๒๐	๒๐	๒๖	๓๐.๐๐

หมายเหตุ

การคำนวณปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี (ปริมาณงานก่อน ๑ ปี - ปริมาณงานก่อน ๓ ปี) x ๑๐๐

ปริมาณงานก่อน ๓ ปี

(ลงชื่อ)

ผู้กรอกข้อมูล

(ลงชื่อ)

ผู้รับรองข้อมูล

(นายกวีศักดิ์ แก้วรักษ์)

(นางสาวจันทิมา นาคพิรุณ)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ รักษาราชการแทน
 หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูริง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคูริง
เรื่อง ให้ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ (ครั้งที่ ๑)

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลคูริง ได้ดำเนินการยุบเลิกตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ ครั้งที่ ๑ จำนวน ๖ อัตรา เพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี และเพื่อควบคุมค่าใช้จ่ายสรรหาตำแหน่งสายงานบริหาร ปีงบประมาณที่ผ่านมา (๒๕๖๗) และปีงบประมาณปัจจุบัน (๒๕๖๘) เฉลี่ย ๒ ปี ไม่เกินร้อยละ ๓๕ โดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร ได้มีมติเห็นชอบในการประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๘

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลคูริง มีแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ใช้อย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และมีมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร ในการประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๘ องค์การบริหารส่วนตำบลคูริง จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ (ครั้งที่ ๑) ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป (รายละเอียดตามเอกสารแนบ)

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๘ เมษายน พ.ศ.๒๕๖๘

(นายอำนาจ อินทนา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคูริง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ตั้งแต่ ๒๗ ม.ค. ๖๘ ไม่มีผู้โอน (ย้าย)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑) หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ตั้งแต่ ๑๕ 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	-	
<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	-	-	-	ว่างเดิมตั้งแต่ ๑๐ ธ.ค. ๕๘ "อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของ ก.อบต."
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้าง</u> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	-	-	-	-๑	-	ยุบเลิก
กองช่าง (๐๕) ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาอาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิมตั้งแต่ ๑๐ ธ.ค. ๕๘ "อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของ ก.อบต."
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

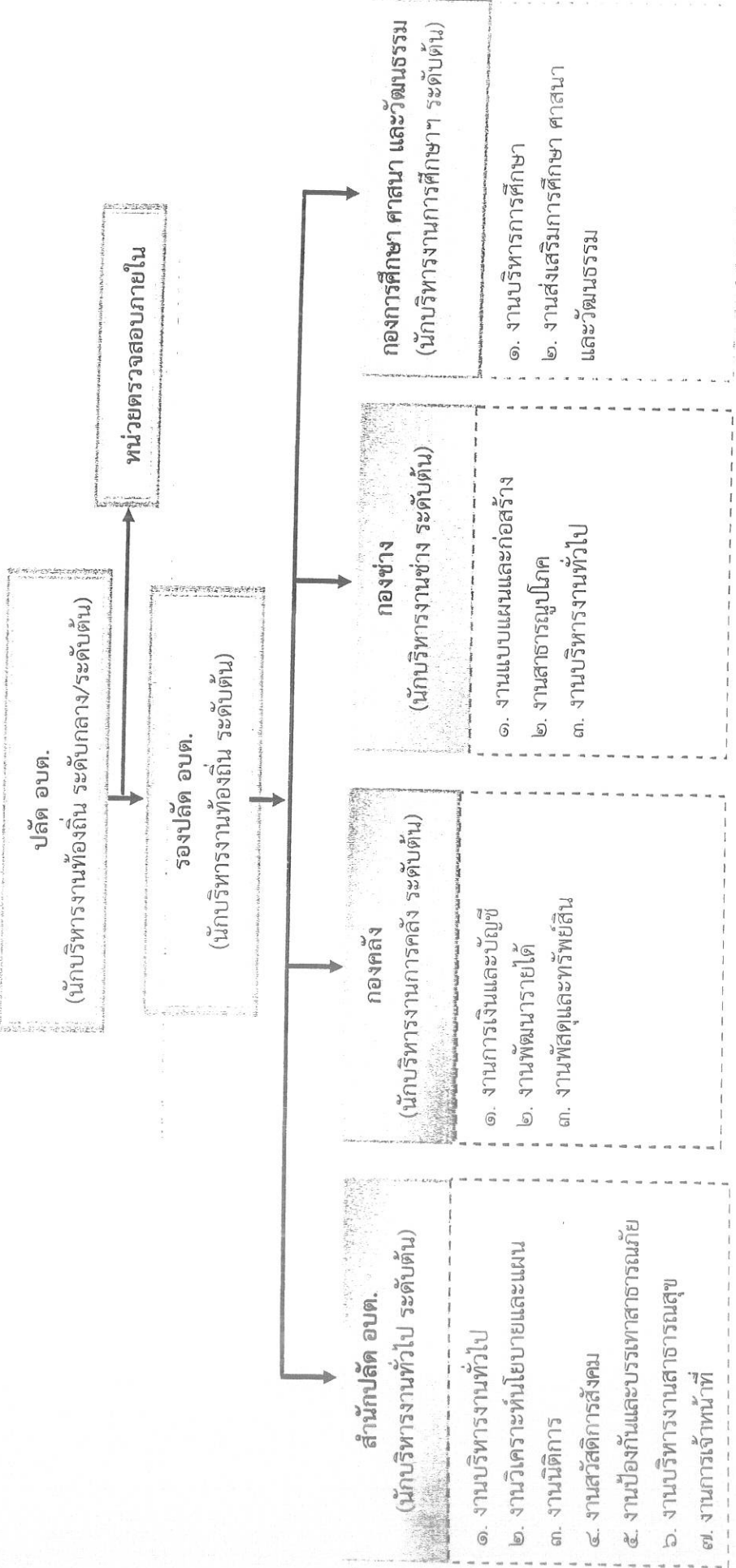
/ลำดับที่.....

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	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม "สรรหาได้เมื่อได้รับอนุมัติ จัดสรรอัตรากำลังจาก สด.แล้ว"
ครู	-	๒	๒	๒	+๒	-	-	
<u>พนักงานจ้าง</u> ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ยุบเลิก ๒ อัตรา
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)	๓	๓	๑	๑	-	-๒	-	
รวมทั้งสิ้น	๒๘	๒๙	๒๓	๒๓	-๑,+๒	-๖	-	

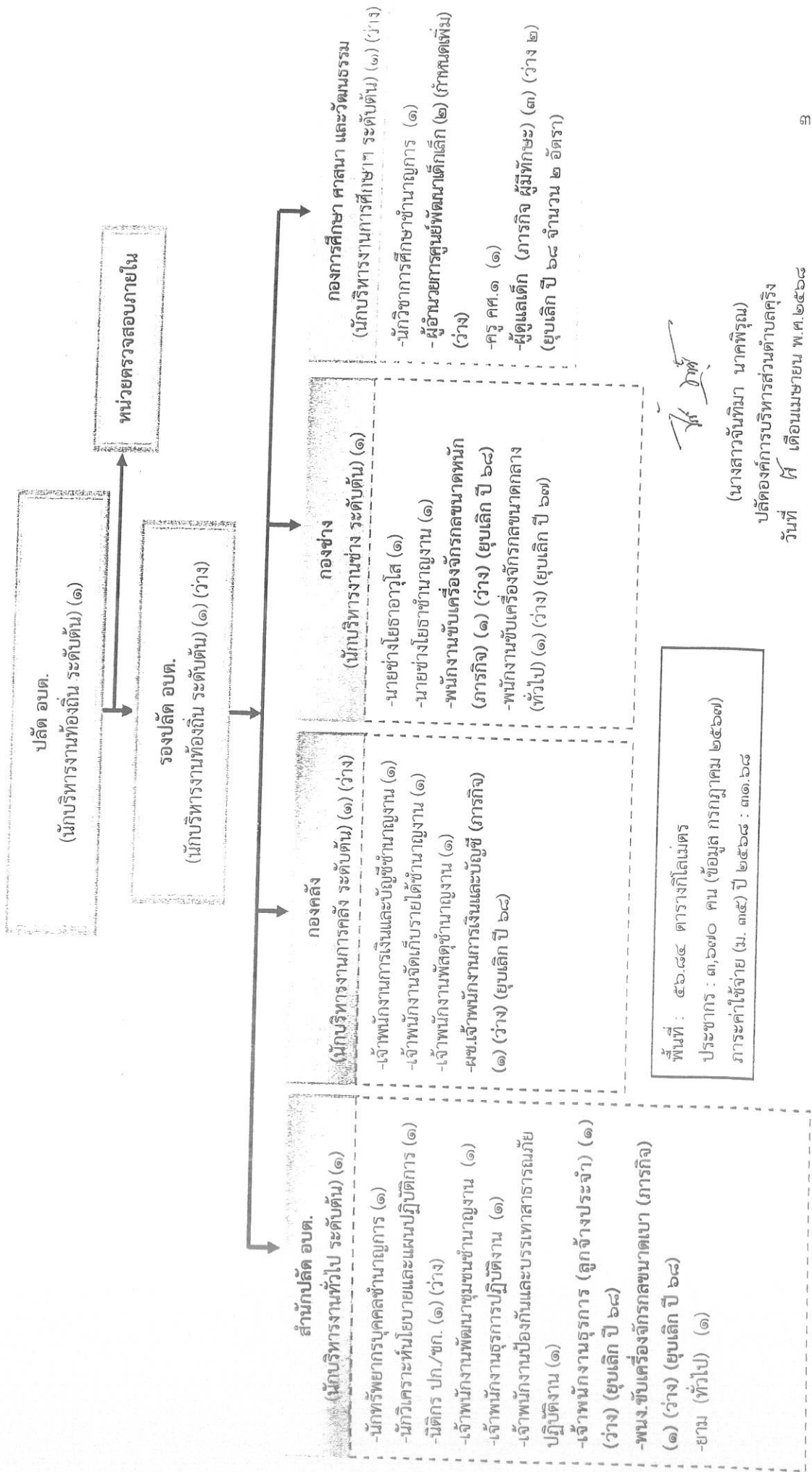
(แก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ ตามมติ ก.อบต.จังหวัดชุมพร ครั้งที่ ๓/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๘)

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลคูริง

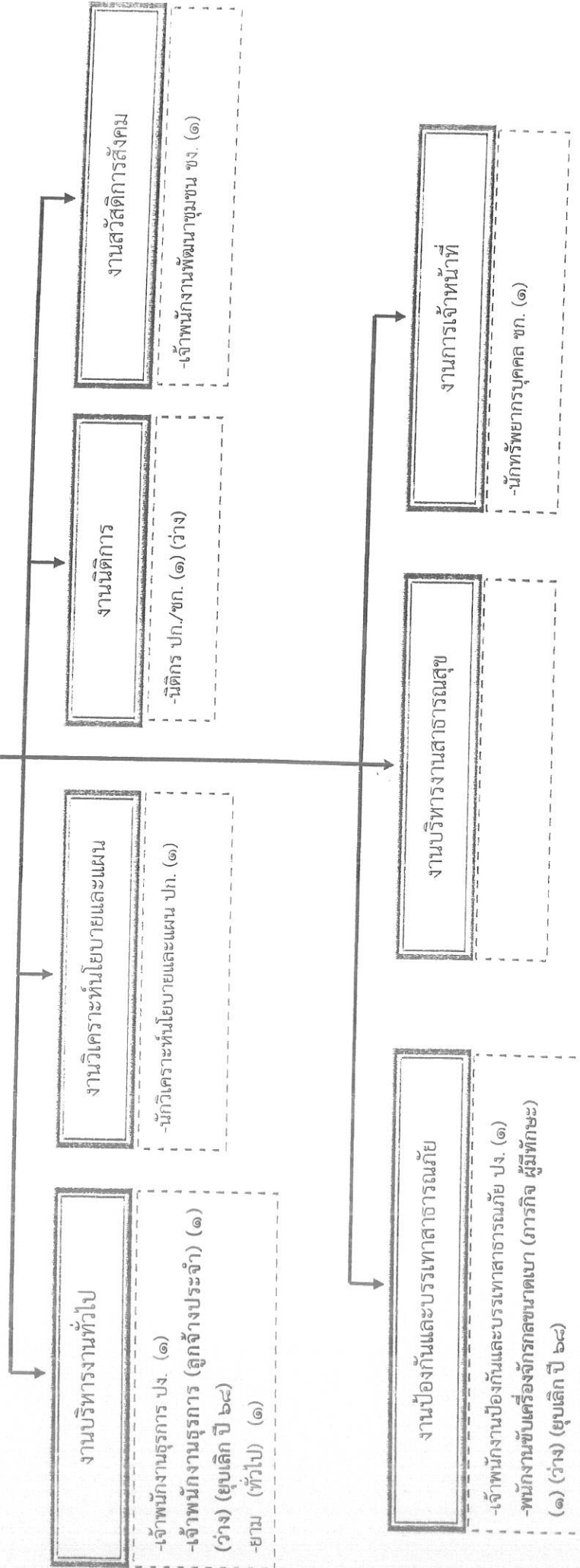


โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลคูริง



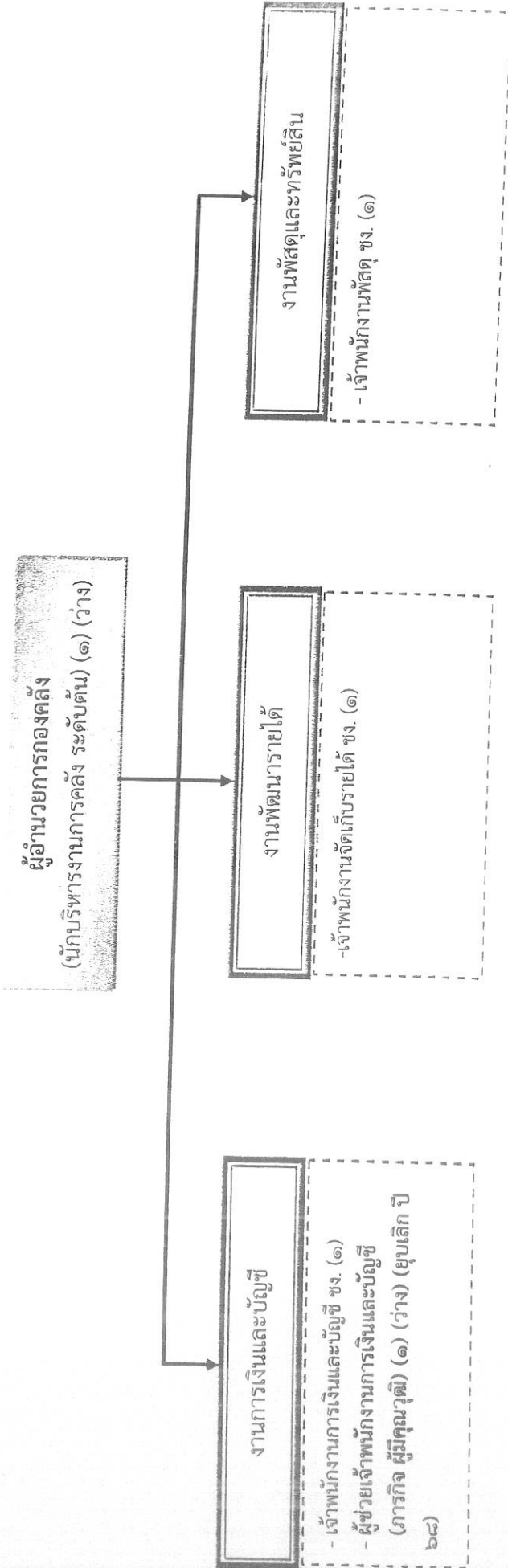
โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)



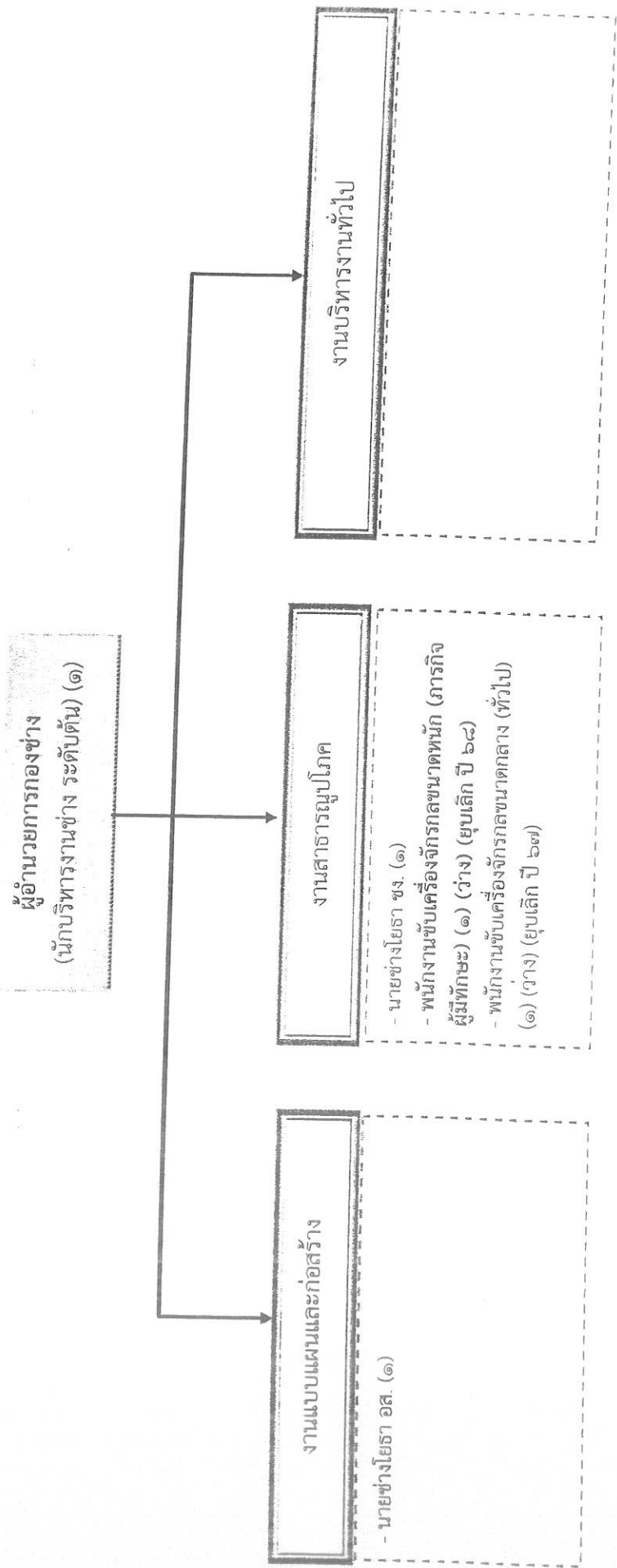
ประเภท	พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๗	-	-	๑

โครงสร้างองค์กร



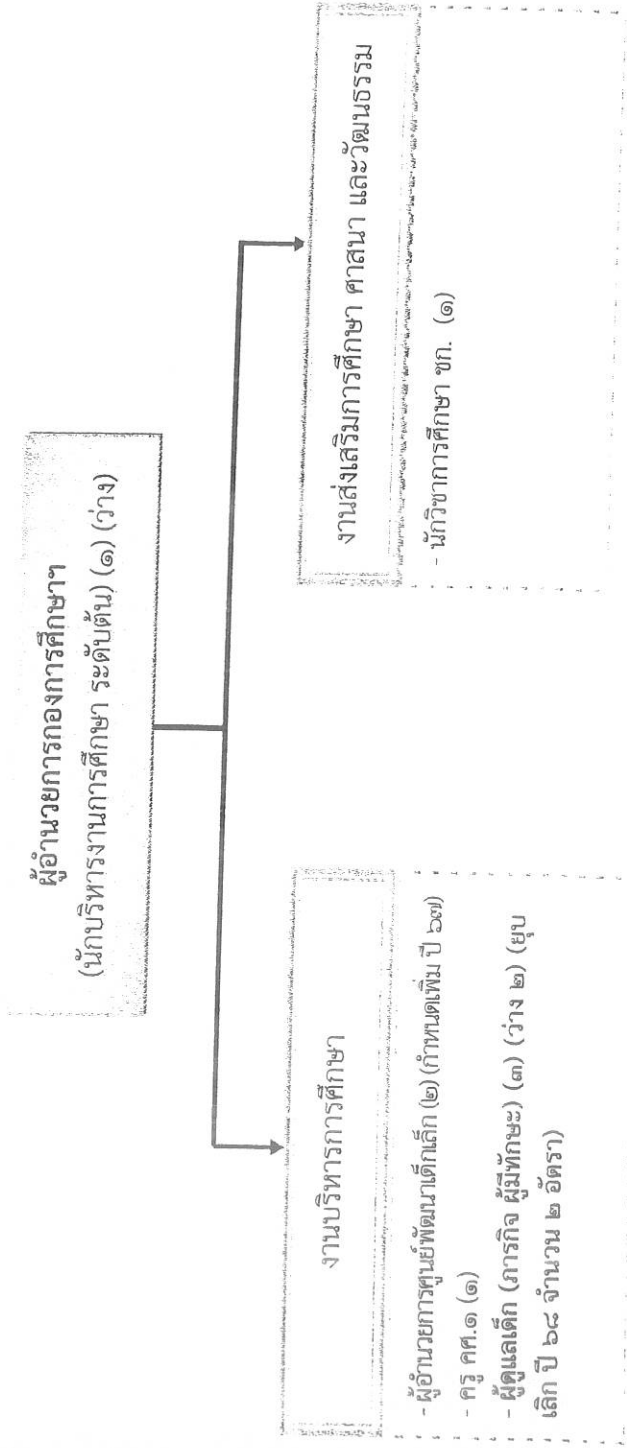
ประเภท	พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๕	-	-	-

โครงสร้างกองช่าง



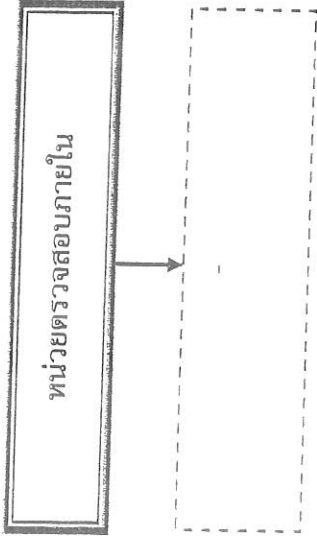
ประเภท	พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๓	-	-	-

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



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

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



ประเภท จำนวน	พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	-	-	-	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงผู้ตำแหน่งและภารกิจกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่งอื่น ๆ	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๑	นางสาวจันทนา นาคพิรุณ	รัฐศาสตรบัณฑิต	๑๑-๓-๐๐ ๑๑๐๓-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) รองปลัด อบต.	กลาง/คณบดี	๑๑-๓-๐๐ ๑๑๐๓-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) รองปลัด อบต.	คณบดี	๕๘,๐๐๐ (๕๘,๐๐๐x๑๒)	๕๘,๐๐๐	๕๘,๐๐๐	
๒	วัง คิ่งแค ๒๗ ม.๒๕๖๘		๑๑-๓-๐๐ ๑๑๐๓-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.	คณบดี	๑๑-๓-๐๐ ๑๑๐๓-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.	คณบดี	๕๐,๐๐๐ (ค่าจ้างเงินเดือน)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๕๕,๐๐๐ (จ้างใหม่)	
๓	นางมิ่งชนา อินทรสุภา	รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต	๑๑-๓-๐๑ ๑๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	คณบดี	๑๑-๓-๐๑ ๑๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	คณบดี	๕๘,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐	๕๒,๐๐๐	
๔	นางสาวสมญา ชรตะบัว	บริหารรัฐกิจบัณฑิต (การสหภาพ)	๑๑-๓-๐๑ ๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิทยากรบุคคล	ขก.	๑๑-๓-๐๑ ๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิทยากรบุคคล	ขก.	๕๘,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐	๕๕,๐๐๐	
๕	นายวิฑิตต์ แก้วรักงษ์	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร)	๑๑-๓-๐๑ ๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๑๑-๓-๐๑ ๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๒๑๐,๐๐๐ (๑๗,๕๐๐x๑๒)	๒๑๐,๐๐๐	๒๑๐,๐๐๐	
๖	วัง คิ่งแค ๑๕.ก.๒๕๖๖		๑๑-๓-๐๑ ๑๑๐๑-๐๐๑	นักติกร	ป.ก./ขก.	๑๑-๓-๐๑ ๑๑๐๑-๐๐๑	นักติกร	ป.ก./ขก.	๓๕๕,๐๐๐ (ค่าจ้างเงินเดือน)	๓๕๕,๐๐๐	๓๕๕,๐๐๐ (จ้างเดิม)	
๗	จำเองวงสุวิวัฒน์ เมตหมอก	รัฐประศาสนศาสตร บัณฑิต	๑๑-๓-๐๑ ๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ขง.	๑๑-๓-๐๑ ๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ขง.	๕๖๐,๕๖๐	๕๖๐,๕๖๐	๕๖๐,๕๖๐	
๘	นางสาววิภาวรรณ จันทนเมธ	วิทยาศาสตรบัณฑิต ระบบสารสนเทศ คอมพิวเตอร์	๑๑-๓-๐๑ ๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๑๑-๓-๐๑ ๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๑๗๕,๒๐๐ (๑๕,๖๐๐x๑๒)	๑๗๕,๒๐๐	๑๗๕,๒๐๐	
๙	นายสุรชัย ชื่นแก้ว	ปวส.(อิเล็กทรอนิกส์ ทั่วไป)	๑๑-๓-๐๑ ๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย เจ้าพนักงานธุรการ (ลูกจ้างประจำ) พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	ป.ง.	๑๑-๓-๐๑ ๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ป.ง.	๑๗๕,๒๐๐ (๑๕,๖๐๐x๑๒)	๑๗๕,๒๐๐	๑๗๕,๒๐๐	
๑๐	วัง คิ่งแค ๑ ค.๒๕๖๗			ยาม			ยาม		๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)		๑๐๘,๐๐๐	
๑๑	วัง คิ่งแค ๑ ค.๒๕๖๗			ยาม			ยาม				๑๐๘,๐๐๐	
๑๒	นายเจริญ วงศ์กำรัมย์	มัธยมศึกษาตอนปลาย		ยาม			ยาม				๑๐๘,๐๐๐	

กองคลัง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินพิเศษอื่น ๆ	
๒๓	ว่าง ตั้งแต่ ๑๐ ธ.ค.๒๕๕๘	คุณวุฒิการศึกษา	๑๑๓ ๓๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นับบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๑๓ ๓๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นับบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่าล่วงเงินเดือน)	๔๖,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๕๓๕,๖๐๐ (ว่างเดิม) ๒๕๖,๕๕๐	
๒๔	นางสาวธีรารามณ์ เงินทอง	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๑๓ ๓๓-๐๕-๕๒๐๓๐-๐๐๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ขง.	๑๑๓ ๓๓-๐๕-๕๒๐๓๐-๐๐๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ขง.	๒๘๐,๕๕๐ (๒๓,๓๗๐x๑๒)	๓๗๕,๑๒๐ (๓๑,๒๖๐x๑๒)	๓๗๕,๑๒๐	
๒๕	นางอัญชนก ศรีสุจริต	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การ จัดการ)	๑๑๓ ๓๓-๐๕-๕๒๐๓๐-๐๐๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ขง.	๑๑๓ ๓๓-๐๕-๕๒๐๓๐-๐๐๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ขง.	๓๕๐,๕๖๐ (๒๘,๘๘๐x๑๒)	๔๓๖,๕๖๐ (๓๖,๗๖๐x๑๒)	๔๓๖,๕๖๐	
๒๖	นางพัชรินทร์ วาซีน	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การ จัดการทั่วไป)	๑๑๓ ๓๓-๐๕-๕๒๐๓๐-๐๐๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ขง.	๑๑๓ ๓๓-๐๕-๕๒๐๓๐-๐๐๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ขง.	๓๕๐,๕๖๐ (๒๘,๘๘๐x๑๒)	๔๓๖,๕๖๐ (๓๖,๗๖๐x๑๒)	๔๓๖,๕๖๐	
๒๗	ว่าง ตั้งแต่ ๑๓ ต.ค.๒๕๖๗			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี							ยุบเลิก ปี ๖๕	

กองช่าง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินพิเศษอื่น ๆ	
๒๘	นายอนันท์ สุขวิสุทธิ	วิทยาศาสตร์	๑๑๓ ๓๓-๐๕-๒๑๐๓๐-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นับบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๑๓ ๓๓-๐๕-๒๑๐๓๐-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นับบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๘๓,๑๒๐ (๔๐,๒๖๐x๑๒)	๕๖,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๖๓๙,๑๒๐	
๒๙	นายธีรวัฒน์ นาคสุวรรณ	ปริญญาตรี(ก่อสร้าง)	๑๑๓ ๓๓-๐๕-๕๗๐๓๐-๐๐๓	นายช่างโยธา	อ.ส.	๑๑๓ ๓๓-๐๕-๕๗๐๓๐-๐๐๓	นายช่างโยธา	อ.ส.	๒๖๙,๒๕๐ (๓๕,๗๗๐x๑๒)	๓๖๖,๕๕๐ (๓๐,๕๕๐x๑๒)	๖๓๖,๕๕๐	
๒๐	นายปัญญา บรรจงเอี่ยม	ป.ส. (ก่อสร้าง)	๑๑๓ ๓๓-๐๕-๕๗๐๓๐-๐๐๒	นายช่างโยธา	ขง.	๑๑๓ ๓๓-๐๕-๕๗๐๓๐-๐๐๒	นายช่างโยธา	ขง.	๒๖๖,๕๕๐ (๓๕,๕๕๐x๑๒)	๓๖๖,๕๕๐ (๓๐,๕๕๐x๑๒)	๖๓๓,๑๐๐	
๒๑	ว่าง ตั้งแต่ ๑ ต.ค.๒๕๖๗			พนักงานขับรถจักรกล ขนาดหนัก			พนักงานขับรถจักรกล ขนาดหนัก				ยุบเลิก ปี ๖๕	
๒๒	ว่าง ตั้งแต่ ๑ ต.ค.๒๕๖๖			พนักงานขับรถจักรกล ขนาดกลาง			พนักงานขับรถจักรกล ขนาดกลาง				ยุบเลิก ปี ๖๗	

กองการศึกษา ศาลาและพัฒนาธรรม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มขึ้น ๑	
๒๓	วัง ดึงแท้ ๑๕ ต.ภ.๒๕๖๕	คุณวุฒิการศึกษา	๑๑ ๓๑-๐๘ ๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการศึกษา และวัฒนธรรม (มีบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑๑ ๓๑-๐๘ ๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการศึกษา	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๔๓๕,๖๐๐ (ข้างต้น)	
๒๔	นางวิรัชย์ คุณวุฒิ	รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัย	๑๑ ๓๑-๐๘ ๓๕๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ขก.	๑๑ ๓๑-๐๘ ๓๕๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ขก.	๔๖๘,๙๖๐ (๓๙,๐๘๐x๑๒)		๔๖๘,๙๖๐	เพิ่มใหม่ที่เพิ่มใหม่ที่เพิ่มใหม่ที่
๒๖	นางสุภาพ จันทะดี	ครุศาสตร์บัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)										
๒๗	นางสาวพวงแก้ว วัฒนชัย	ศึกษาศาสตร์บัณฑิต (การวัดและประเมินผลการศึกษา)	๑๑ ๓๑ ๐๘ ๖๖๐๐ ๐๐๕	ครู	คค.๑	๑๑ ๓๑-๐๘ ๖๖๐๐ ๐๐๕	ครู	คค.๑	๕๑,๐๐๐ ((๑๓,๖๕๐-๙,๕๐๐)x๑๒)		๕๑,๐๐๐	

หน่วยตรวจสอบภายใน

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มขึ้น ๑	
	ไม่กรออัตรากำลัง											

หมายเหตุ ๑. ข้อมูลแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการทำงานเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการนี้ เป็นข้อมูล ณ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘

๒. ตำแหน่งที่ขอยุบเลิกเป็นตำแหน่งที่ว่างจากการสิ้นสุดสัญญาจ้างและเกษียณอายุราชการ

๓. ลำดับที่ ๒๘ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ได้รับค่าตอบแทน ๑๓,๖๕๐ บาท แต่ได้รับการจัดสรรจาก สก. จำนวน ๙,๕๐๐ บาท ส่วนต่าง ขอบต้องสมทบ จำนวน ๔,๒๕๐ บาท/เดือน

ที่ประชุม
 คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
 วันพฤหัสบดีที่ ๓ เดือนกรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๘ เวลา ๑๔.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลคูริง

อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร

ผู้มาประชุม

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายอำนาจ อินทนา	นายก อบต.คูริง		ประธาน กรรมการ
๒	นางสาวจันทิมา นาคพิรุณ	ปลัด อบต.คูริง		กรรมการ
๓	นายธนเกียรติ์ สุขวิสุทธิ	ผู้อำนวยการกองช่าง		กรรมการ
๔	นางธัญชนก ศรีสุจริต	จพง.จัดเก็บรายได้ (ขง.) รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองคลัง		กรรมการ
๕	นางวัชรีย์ คุณวุฒิ	นวก.ศึกษา (ขก.) รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ		กรรมการ
๖	นายกวีศักดิ์ แก้วรักษ์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.) รักษาราชการแทนหัวหน้าสำนักปลัด อบต.		กรรมการและ เลขานุการ
๗	นางสาวสุมนา ษรตะบำ	นักทรัพยากรบุคคล (ขก.)		ผู้ช่วยเลขานุการ

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
วันพฤหัสบดีที่ ๓ เดือนกรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๘ เวลา ๑๔.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลคูริง
อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร

ผู้มาประชุม

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายอำนาจ อินทนา	นายก อบต.คูริง	อำนาจ อินทนา	ประธาน กรรมการ
๒	นางสาวจันทิมา นาคพิรุณ	ปลัด อบต.คูริง	จันทิมา นาคพิรุณ	กรรมการ
๓	นายธนภิตย์ สุขวิสุทธิ	ผู้อำนวยการกองช่าง	ธนภิตย์ สุขวิสุทธิ	กรรมการ
๔	นางธัญชนก ศรีสุจจริต	จพง.จัดเก็บรายได้ (ขง.) รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองคลัง	ธัญชนก ศรีสุจจริต	กรรมการ
๕	นางวัชรีย์ คุณวุฒิ	นวก.ศึกษา (ขก.) รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	วัชรีย์ คุณวุฒิ	กรรมการ
๖	นายกวีศักดิ์ แก้วรักษ์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.) รักษาราชการแทนหัวหน้าสำนักปลัด อบต.	กวีศักดิ์ แก้วรักษ์	กรรมการ/ เลขานุการ
๗	นางสาวสุนมา ชรตะบำ	นักทรัพยากรบุคคล (ขก.)	สุนมา ชรตะบำ	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุม เวลา ๑๔.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายอำนาจ อินทนา นายก อบต.คูริง ซึ่งเป็นประธานคณะกรรมการ ดำเนินการ
ประชุมตามระเบียบวาระต่อไป

นายอำนาจ อินทนา - ตามที่ อบต.คูริง ได้ดำเนินการตามมาตรการปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน
ประธานกรรมการ บุคคลมาตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ เพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน
บุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒
ไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี และเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายสรร
หาตำแหน่งสถานงานบริหารปีงบประมาณที่ผ่านมา (๒๕๖๗) และปีงบประมาณปัจจุบัน
(๒๕๖๘) เฉลี่ย ๒ ปี ไม่เกินร้อยละ ๓๕ กระทั่งปัจจุบัน สามารถปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้าน
การบริหารงานบุคคลให้อยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสมแล้ว และสำนักปลัด อบต. ได้ตรวจสอบ
โครงสร้างส่วนราชการภายใน อบต.คูริง พบว่า ยังขาดกรอบอัตรากำลังที่ควรเป็นไปตาม
โครงสร้างส่วนราชการ รวมถึงมีภารกิจงานที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง บางภารกิจมี

/ปริมาณงาน.....

ปริมาณงานที่มากขึ้น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งใหม่ จำนวน ๒ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) สังกัดกองคลัง และตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) สังกัดหน่วยตรวจสอบภายใน นั้น

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงได้เชิญทุกท่านเข้าร่วมประชุมเพื่อพิจารณาการขอกำหนดตำแหน่งข้างต้น ในวันศุกร์ที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๘ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมสภา อบต.คูริง อ.ท่าแซะ จ.ชุมพร แต่ก็ได้เลื่อนการประชุมมาเป็นวันพฤหัสบดีที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๘ แทนครับ กระผมขอเข้าสู่ระเบียบวาระที่ ๑ ครับ

ที่ประชุม

ระเบียบวาระที่ ๑

นายอำนาจ อินทนา
ประธานกรรมการ

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ อบต.คูริง ได้ควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่งปัจจุบัน (ปี ๒๕๖๘) อยู่ที่ร้อยละ ๓๐.๒๔ และควบคุมค่าใช้จ่ายสรรหาตำแหน่งสายงานบริหาร ของปีงบประมาณที่ผ่านมา (ปี ๒๕๖๗) และปีงบประมาณปัจจุบัน (ปี ๒๕๖๘ เฉลี่ย ๒ ปี ไม่เกินร้อยละ ๓๕ คือ อยู่ที่ร้อยละ ๓๒.๘๐ ส่งผลให้ปัจจุบัน อบต.คูริง มีความพร้อมเกี่ยวกับภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล โดยสามารถกำหนดตำแหน่งเพิ่มให้เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสำนักปลัด อบต. ได้มีความเห็นว่าโครงสร้างส่วนราชการภายใน อบต.คูริง ยังขาดกรอบอัตรากำลังที่ควรเป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการ รวมถึงมีภารกิจงานที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง บางภารกิจมีปริมาณงานที่มากขึ้น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งใหม่ จำนวน ๒ อัตรา ได้แก่

(๑) ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) สังกัดกองคลัง ๑ อัตรา

(๒) ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) สังกัดหน่วยตรวจสอบภายใน
๑ อัตรา

ที่ประชุม

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา
- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓

นายอำนาจ อินทนา
ประธานกรรมการ

เรื่อง ระเบียบข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๓.๑ ประกาศ ก.อบต.จังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ
วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการ
บริหารงานบุคคลใน อบต. พ.ศ.๒๕๖๓ ข้อ ๖ วรรคสอง

“สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ กำหนดให้สำนักปลัดองค์การบริหาร
ส่วนตำบล สำนัก/กองคลัง สำนัก/กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการที่มี
ความจำเป็นในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลำดับแรก หากองค์การบริหาร

/ส่วนตำบล....

ส่วนตำบลมีความพร้อมเกี่ยวกับภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ปริมาณงาน ความยุ่งยากซับซ้อนของงานที่เป็นภารกิจของส่วนราชการหลักตาม (๓), (๔), (๕) และ (๗) ให้เสนอขอกำหนดได้ตามความเหมาะสมโดยความเห็นชอบของ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กรณีที่ยังไม่กำหนดเป็นส่วนราชการหลักให้พิจารณากำหนดเป็นงานสน หรือฝ่าย หรือกลุ่มงาน”

๓.๒ แนวทางปฏิบัติตามประกาศ ก.อบต.เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่ง ส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอัน เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓ (แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๕๓ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓) ข้อ ๒ และข้อ ๕

“๒. การกำหนดส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ให้กำหนด ส่วนราชการเป็นสำนัก/กอง ระดับต้น หรือระดับกลาง โดยให้เป็นไปตามประกาศ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่ง ส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอัน เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง กำหนด กอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓ โดยการกำหนดสำนัก/กอง ให้กำหนดตำแหน่งประเภท อำนวยการท้องถิ่น เป็นหัวหน้าส่วนราชการ สำหรับส่วนราชการที่เป็นสำนัก/กอง ระดับต้น ให้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในสายงานผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่า จำนวน ๓ อัตรา โดย ให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อย จำนวน ๑ อัตรา ...ฯลฯ...”

“ให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่งกำหนดหน่วยตรวจสอบภายในและกำหนด ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายในอย่างน้อย จำนวน ๑ อัตรา โดยมีต้องประเมินปริมาณ งาน หน้าที่ความรับผิดชอบหรือตัวชี้วัดและเสนอให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความ เห็นชอบ”

ทั้งนี้ ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ อบต.คูริง ได้กำหนดตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบ ภายใน (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา และได้ขอยุบเลิกไปเมื่อปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ เนื่องจากมีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่สูง ดังนั้น หากต้องกำหนดตำแหน่ง ใหม่อีกครั้ง จึงจำเป็นต้องประเมินปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ เสนอให้ ก.อบต. จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

ที่ประชุม

- รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่อง ระเบียบข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๔.๑ พิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘

นายอำนาจ อินทนา
ประธานกรรมการ

- เพื่อให้การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ เป็นไป

/ด้วยความเรียบร้อย...

ด้วยความเรียบร้อยและเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจ ปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับ อบต.คูริง ในปัจจุบัน จึงขอให้กรรมการทุกท่านร่วมกันพิจารณาการขอกำหนดตำแหน่งจำนวน ๒ อัตรา ได้แก่ ได้แก่ ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) สังกัดกองคลัง และตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) สังกัดหน่วยตรวจสอบภายใน เพื่อนำไปสู่การพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อไป

นายธนภิตย์ สุขวิสุทธิ
กรรมการ

- เท่าที่ทราบภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ควรเกินร้อยละ ๓๕ ใช้หรือไม่ กระผมมีความเห็นว่าไม่ควรกำหนดตำแหน่งเพิ่ม เนื่องจากเมื่อกำหนดตำแหน่งเพิ่มแล้ว แม้จะไม่มีคนครอง ก็ต้องนำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มอีก เห็นควรใช้วิธีการจ้างเหมาบริการแทน เพื่อลดภาระค่าใช้จ่าย

นายอำนาจ อินทนา
ประธานกรรมการ

- สอบถามนักทรัพยากรบุคคล ขณะนี้ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลอยู่ที่ระดับใด เมื่อกำหนดตำแหน่งเพิ่มแล้ว จะส่งผลกระทบต่ออย่างไร และเมื่อเลื่อนขึ้นเงินเดือนแล้วจะมีผลกระทบหรือไม่

น.ส.สุมนา ษรตะบำ
ผู้ช่วยเลขานุการ

- ตามเอกสารที่สำเนาให้แก่ทุกท่าน ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ปี ๒๕๖๘ (คำนวณ ณ ปัจจุบัน รวมทั้งรับโอน (ย้าย) รองปลัด อบต.มาดำรงตำแหน่งด้วยแล้ว) จะอยู่ที่ร้อยละ ๓๐.๒๔ และเมื่อมีการขอกำหนดตำแหน่งใหม่ ในสายวิชาการ จำนวน ๒ อัตรา จะเพิ่มขึ้นร้อยละ ๑.๓๘๕ ต่ออัตรา รวมค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๒.๗๗ ทำให้ค่าใช้จ่ายหลังปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในครั้งนี้ จะอยู่ที่ร้อยละ ๓๓.๐๑ เมื่อมีการเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล และภายหลังการปรับเงินชดเชย ณ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๘ จะไม่ส่งผลกระทบต่อมากนักค่ะ

น.ส.จันทิมา นาคพิรุณ
กรรมการ

- ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) จำเป็นต้องมีตามโครงสร้างของส่วนราชการ ซึ่งที่ผ่านมา อบต.คูริง ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังไปแล้ว แต่ก็ได้มีการยุบเลิกไปในปี ๒๕๖๕ ด้วยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่สูง และตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) ก็เช่นกัน จำเป็นต้องยุบเลิกไปด้วยภาระค่าใช้จ่ายฯ ซึ่งดิฉันได้เสนอต่อนายก อบต.ไปในขณะนั้นแล้วว่าไม่ควรยุบเลิก แต่เนื่องจากดิฉันไม่ใช่กรรมการ จึงไม่ได้มีโอกาสเสนอในที่ประชุม ปัจจุบัน อบต.คูริง มีเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีเพียงผู้เดียว ปริมาณงานมีมาก ประกอบกับการจำกัดในการเข้าใช้งานในระบบ e-laas ไม่เสถียร งานคั่งค้างอยู่พอสมควร ทำแทบจะไม่ทัน หากไม่กำหนดตำแหน่งเพิ่ม แต่ใช้วิธีการจ้างเหมาบริการแทน ผู้รับจ้างเหมาบริการจะมีข้อจำกัดในหลายๆ เรื่อง ความรับผิดชอบก็แตกต่างจากพนักงานส่วนตำบล เช่น ผู้รับจ้างเหมาบริการไม่สามารถเข้าใช้งานในระบบ e-lass ได้ หากจะเข้าใช้งานก็ต้องเข้าใช้งานในนามของพนักงานส่วนตำบล ถือว่ามีความเสี่ยงในการปฏิบัติงานที่สูง ซึ่งงานการเงินและบัญชีค่อนข้างต้องใช้ความละเอียด รอบคอบเป็นอย่างมาก ควรที่จะใช้พนักงานส่วนตำบลเข้ามารับผิดชอบย่อมเหมาะสมกว่าค่ะ

นายอำนาจ อินทนา
ประธานกรรมการ

- หากขอเพิ่มตำแหน่งเพิ่ม ๒ อัตรานี้ ไม่กระทบต่อภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในภายหน้า ก็ถือว่าเหมาะสม ซึ่งในปีงบประมาณหน้า หากตั้งงบประมาณรายจ่าย

/ประจำปี...

ประจำปีที่สูงกว่าในปีนี้ จะส่งผลให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลลดลงเช่นกัน คณะกรรมการท่านอื่นมีความเห็นแตกต่างหรือความเห็นเพิ่มเติมอีกหรือไม่ ขอเชิญแสดงความคิดเห็นครับ

ที่ประชุม
นายอำนาจ อินทนา
ประธานกรรมการ
มติที่ประชุม

- ไม่มีผู้ใดเสนอความเห็นเพิ่มเติม
- หากไม่มีผู้ใดแสดงความคิดเห็นและได้พิจารณากันพอสมควรแล้ว ผมขอมติการพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘
- เห็นชอบอย่างเป็นทางการเป็นเอกฉันท์ให้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘ โดยดำเนินการ ดังต่อไปนี้


(๑) กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) สังกัดกองคลัง จำนวน ๑ อัตรา

(๒) กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) สังกัดหน่วยตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ อัตรา

ระเบียบวาระที่ ๕
นายอำนาจ อินทนา
ประธานกรรมการ
เลิกประชุม เวลา ๑๔.๔๕ น.

เรื่อง อื่นๆ

- มีท่านใดจะเสนอเรื่องอื่นๆ อีกหรือไม่..... หากไม่มี ผมขอปิดการประชุมครับ

(ลงชื่อ)..........ผู้จัดรายการประชุม
(นางสาวสุนนา ชรตะบำ)
นักทรัพยากรบุคคล(ชก.)/ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ)..........ผู้ตรวจรายการประชุม
(นายอำนาจ อินทนา)
นายก อบต.คูริง/ประธานกรรมการ

ด่วนที่สุด

ที่ ขพ ๐๐๒๓.๒/ว ๕๖๖๕



องค์การบริหารส่วนตำบลครึ่ง
เลขที่รับ ๑๕๓๖
รับวันที่ ๒๗ ๑๑ - ๒๕๖๘
เวลา ๑๕:๐๐ น.

ศาลากลางจังหวัดชุมพร
ถนนไตรรัตน์ ขพ ๘๖๐๐๐

๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร (ก.อบต.จังหวัดชุมพร) ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๘

เรียน นายอำเภอทุกอำเภอ และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนามติ ก.อบต.จังหวัดชุมพร ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๘ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร (ก.อบต.จังหวัดชุมพร) ในการประชุม ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๘ ได้พิจารณาและมีมติเห็นชอบเรื่องการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลที่เกี่ยวข้องถือปฏิบัติต่อไป โดยมีรายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาพร้อมนี้

จังหวัดชุมพร ขอให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการตามมติดังกล่าว ภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันรับหนังสือแจ้งมติ ก.อบต.จังหวัดชุมพร และเมื่อดำเนินการแล้วเสร็จให้ส่งสำเนาคำสั่งและการเปลี่ยนแปลงทะเบียนประวัติพนักงานส่วนตำบล รายงานสำนักงานเลขาธิการ ก.อบต.จังหวัดชุมพร ทราบด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป สำหรับอำเภอเพื่อทราบและกำกับดูแลองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ตามกฎหมาย

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่ร้อยตรี

(กิตติภพ รอดตอน)

รองผู้ว่าราชการจังหวัดชุมพร ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดชุมพร

ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร. ๐ ๗๗๕๐ ๒๔๘๗ ต่อ ๑๒

ด่วนที่สุด

ที่ ขพ ๐๐๒๓.๒/ว ๕๖๖๘



ศาลากลางจังหวัดชุมพร
ถนนไตรรัตน์ ขพ ๘๖๐๐๐

๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร (ก.อบต.จังหวัดชุมพร) ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๘

เรียน นายอำเภอทุกอำเภอ และนายกองจัดการบริหารส่วนตำบลทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนามติ ก.อบต.จังหวัดชุมพร ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๘ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร (ก.อบต.จังหวัดชุมพร) ในการประชุม ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๘ ได้พิจารณาและมีมติเห็นชอบเรื่องการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลที่เกี่ยวข้องถือปฏิบัติต่อไป โดยมีรายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาพร้อมนี้

จังหวัดชุมพร ขอให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการตามมติดังกล่าว ภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันรับหนังสือแจ้งมติ ก.อบต.จังหวัดชุมพร และเมื่อดำเนินการแล้วเสร็จให้ส่งสำเนาคำสั่งและการเปลี่ยนแปลงทะเบียนประวัติพนักงานส่วนตำบล รายงานสำนักงานเลขาธิการ ก.อบต.จังหวัดชุมพร ทราบด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป สำหรับอำเภอเพื่อทราบและกำกับดูแลองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ตามกฎหมาย

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่ร้อยตรี

(กิตติภพ รอดดอน)

รองผู้ว่าราชการจังหวัดชุมพร ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดชุมพร

ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร. ๐ ๗๗๕๐ ๒๔๘๗ ต่อ ๑๒

มติ ก.อบต.จังหวัดชุมพร ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๘
 (ส่งพร้อมหนังสือจังหวัดชุมพร ด่วนที่สุด ที่ ขพ ๐๐๒๓.๒/ว ๕๖๖๘ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๘)

(ต่อ) ๑๐. เห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (จำนวน ๑๑ แห่ง) ดังนี้

อบต.	ขอความเห็นชอบ	ตำแหน่ง/สังกัด	จำนวน (อัตรา)	คชจ.บุคคล		มติ ก.อบต. จังหวัดชุมพร
				ก่อน	หลัง	
๕. อบต.ทรัพย์อนันต์ อ.ท่าแซะ (๒ อัตรา)	กำหนดตำแหน่ง	พนักงานส่วนตำบล วิศวกรไฟฟ้า ปก./ชก. ๑๑-๓-๐๕-๓๗๐๕-๐๐๑ (กองช่าง งานแบบแผนและก่อสร้าง)	๑	๓๒.๑๗	๓๓.๖๖	เห็นชอบ
	กำหนดตำแหน่ง	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (กองช่าง งานแบบแผนและก่อสร้าง)	๑			เห็นชอบ
๖. อบต.หงษ์เจริญ อ.ท่าแซะ (๒ อัตรา)	กำหนดตำแหน่ง	พนักงานส่วนตำบล นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. เลขที่ฯ ๑๑-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑ (สำนักปลัด งานสวัสดิการสังคม)	๑	๒๓.๑๖	๒๔.๐๑	เห็นชอบ
	กำหนดตำแหน่ง	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ (กองคลัง งานพัสดุและทรัพย์สิน)	๑			เห็นชอบ
๗. อบต.คูริง อ.ท่าแซะ (๒ อัตรา)	กำหนดตำแหน่ง	พนักงานส่วนตำบล นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) เลขที่ฯ ๑๑-๓-๐๕-๓๒๐๑-๐๐๑ (กองคลัง งานการเงินและบัญชี)	๑	๒๘.๑๕	๓๐.๗๑	เห็นชอบ
	กำหนดตำแหน่ง	พนักงานส่วนตำบล นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) เลขที่ฯ ๑๑-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑ (หน่วยตรวจสอบภายใน)	๑			เห็นชอบ

