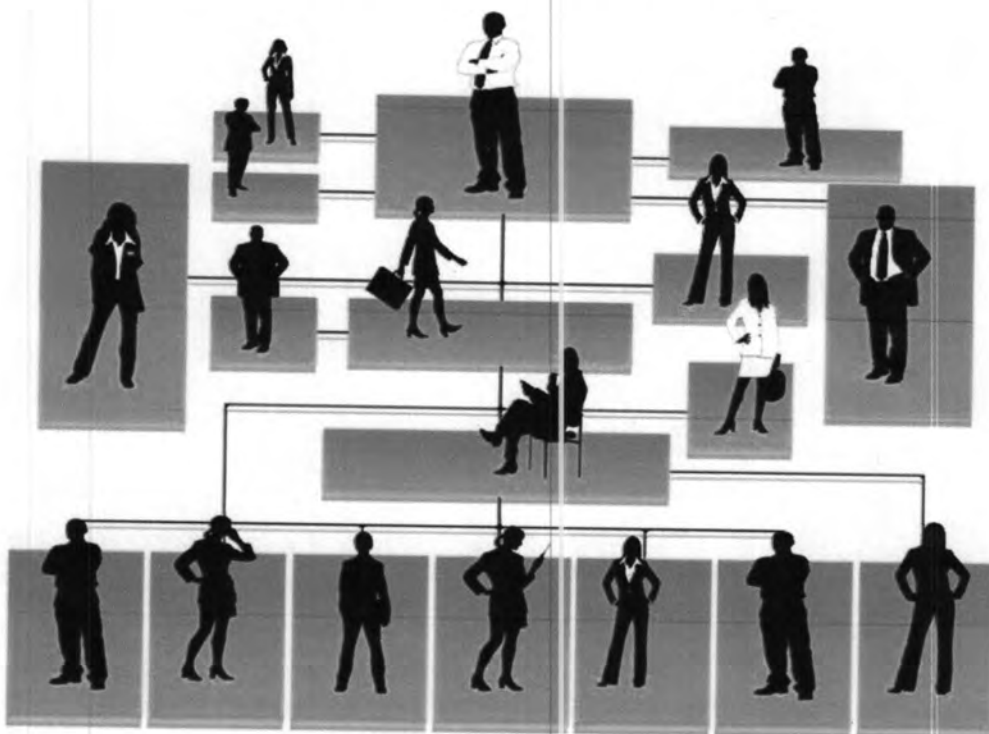




แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

รอบปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓



องค์การบริหารส่วนตำบลคุระ

อำเภอคุระบุรี จังหวัดพังงา

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ของ องค์การบริหารส่วนตำบลคุระ อำเภอคุระบุรี จังหวัดพังงา มีวัตถุประสงค์ เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลคุระได้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลคุระ สามารถคาดคะเน ได้ว่าในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) จะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณ งานและภารกิจของหน่วยงาน อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ในการพัฒนาพนักงานส่วน ตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุม ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

องค์การบริหารส่วนตำบลคุระ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีสำหรับรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ฉบับนี้ขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลคุระ ได้สำเร็จลุล่วง เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

งานการเจ้าหน้าที่

สำนักงานปลัด

องค์การบริหารส่วนตำบลคุระ

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารงานบุคคลก็เป็นส่วนหนึ่งของผู้บริหารควรรทราบ ซึ่งเทคนิคและวิธีการในการบริหารงานบุคคลใหม่ ๆ มักมีออกมาให้เห็นเสมอโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดที่องค์กรควรจะได้รับ การวางแผนกำลังคนเป็นเทคนิคหนึ่งที่สอดคล้องกับการบริหาร/การจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้เป็นอย่างดี เนื่องจากจะช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านบุคคลและยังเป็นการสร้างความชัดเจนให้กับการวางแผนการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะป็นในระยะสั้นหรือระยะยาวได้เป็นอย่างดีด้วย แนวคิดที่จะทำให้องค์กรมีความมั่นคงในด้านกำลังคน (Manpower/workforce Stability) นั้นมีอยู่สองประการ ได้แก่

๑. ความพยายามเตรียมความพร้อมในด้านกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานที่มีความยากและท้าทาย โดยการวางระบบจูงใจที่อาจจะทำให้คนที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่หลากหลายอยู่กับองค์กรและสามารถรองรับความต้องการของผู้บริหารในการใช้งานคนกลุ่มนี้ได้ตลอดเวลา

๒. การเตรียมความพร้อมในการป้องกันการขาดกำลังคนหรือการสูญเสียกำลังคนในองค์กร เนื่องจากจะทำให้องค์กรขาดความมั่นคงในด้านกำลังคน ด้วยเหตุนี้ องค์กรจะทราบดีว่าในแต่ละสายอาชีพจะมีรอบการเปลี่ยนผ่านหรือการหมุนเวียนการเข้าออกของคนในสายอาชีพนั้น ซึ่งเรียกว่า จักรสายอาชีพ (Career life cycle) เมื่อไร จำนวนเท่าใด และตลาดแรงงานใดที่จะหาคนในสายอาชีพนั้นได้ดีที่สุด สำหรับการวางแผนกำลังคนมีปัจจัยต่างๆ ที่อาจคำนึงถึงได้แก่

๒.๑ ปัจจัยด้านการจ้างพนักงานในองค์กร โดยส่วนใหญ่จำนวนพนักงานนั้นจะถูกเก็บไว้ในฐานข้อมูลขององค์กรอยู่แล้ว การทราบจำนวนพนักงานทั้งหมดหรือการปรับปรุงข้อมูล จะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดสัดส่วนกำลังคนโดยอาจใช้สูตรต่าง ๆ ในการแทนค่าในแต่ละแผนกได้ และสามารถรู้ขนาดกำลังคนในแต่ละแผนกว่ามีมากหรือน้อยรวมทั้งมีแนวโน้มจะขาดกำลังคนหรือไม่

๒.๒ ปัจจัยด้านอายุของพนักงานในองค์กร การทราบอายุส่วนใหญ่ของพนักงานในแต่ละฝ่ายจะทำให้ผู้บริหารทราบว่าจะมีพนักงานจำนวนเท่าไรที่จะเกษียณอายุหรือคิดจะลาออก โดยเฉพาะหากมีข้อมูลมาในอดีตว่าสายงานไหนมีการออกจางานของพนักงานในช่วงอายุเท่าใด จะทำให้ผู้บริหารสามารถประเมินได้ว่าจะขาดกำลังคนเท่าไร และจะต้องเตรียมหากำลังคนเพื่อมาทดแทนเมื่อใดและจำนวนเท่าไร

๒.๓ ปัจจัยด้านสายงานที่มีความขาดแคลน การที่ผู้บริหารทราบว่าหากำลังคนในสายงานที่มีความขาดแคลนได้จากที่ใดและตลาดแรงงานแหล่งใดมีคนที่ต้องการมากที่สุด จะทำให้องค์กรมีความได้เปรียบเป็นอย่างมากเนื่องจากจะสามารถหาคนที่ต้องการได้ก่อนเวลาที่มีความขาดแคลน

๒.๔ ปัจจัยด้านจำนวนพนักงานรวมที่ลาออกจากองค์กรในแต่ละปี การที่ผู้บริหารทราบโดยเฉลี่ยแล้วองค์กรจะขาดกำลังคนเท่าไรในแต่ละปีนั้นจะทำให้ผู้บริหารสามารถที่จะประเมินงบประมาณล่วงหน้าได้ว่าจะต้องใช้งบประมาณจำนวนเท่าใดในการจ้างคนที่องค์กรมีความต้องการเพิ่มขึ้น

๒.๕ ปัจจัยด้านการสูญเสียกำลังคนโดยเฉลี่ยในแต่ละปี ปัจจัยนี้ถือเป็นข้อที่สำคัญ ปัจจัยหนึ่งเนื่องจากจะทำให้ผู้บริหารทราบคร่าวๆ ได้ว่าในแต่ละปีฝ่ายไหนที่มีความจำเป็นจะต้องเตรียมกำลังคนเป็นอันดับแรกและฝ่ายไหนที่ต้องมีการเตรียมกำลังคนเป็นฝ่ายสุดท้าย ทั้งนี้ จะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดแผนการขาดแคลนกำลังคน รวมถึงการหาตลาดที่สามารถหา กำลังคนประเภทนั้นมาทดแทนได้ล่วงหน้า สำหรับการวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการในการพยากรณ์จำนวนคน การพัฒนาคนในองค์การ การใช้คนและการควบคุมคน โดยที่วงศ์การจะต้องมั่นใจว่าองค์การมีปริมาณคน มีคนที่มีความสมบัติ คุณภาพและคุณลักษณะตามที่ต้องการในหน่วยงานต่าง ๆ อย่างถูกต้องเหมาะสม และในเวลาที่ต้องการ รวมทั้ง ต้องมีวิธีการใช้คนเหล่านั้นให้มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์การ ซึ่งตามแนวคิดของ Patten ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนไว้ ๔ ประการ ดังนี้

๑. การวางแผนกำลังคน คือ การวางแผนการทดแทน การวิเคราะห์การออกจากงานของกำลังคน การกำหนดวิธีการที่จะใช้ในการวางแผนอาชีพสำหรับคนงาน การพัฒนาตัวแบบสำหรับการวางแผนคัดเลือกและการเลื่อนตำแหน่งคนงานและการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายค่าจ้างกับการคัดเลือกคนเข้าทำงาน

๒. การวางแผนกำลังคน คือ การวางแผนบุคคล (Personal Planning) มีขอบเขตครอบคลุมกิจกรรมทั้งหมดของหน่วยงาน ได้แก่ การเลือกสรร การบรรจุ การฝึกอบรม การศึกษา การบริหารเงินเดือนและค่าจ้าง ความปลอดภัย แรงงานสัมพันธ์ และอื่น ๆ

๓. การวางแผนกำลังคน คือ นโยบายด้านกำลังคนและการจ้างงานเมื่อพิจารณา ในแง่เศรษฐกิจ ตามกรอบนี้จะวัดได้ในเชิงปริมาณและคุณภาพ การวางแผนตามความหมายนี้ จะมอง ในแง่โครงสร้างของประชากรและผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติและกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการคาดการณ์ รวมทั้งการวิเคราะห์ผลกระทบต่อเนื่องที่จะเกิดจากการทดแทนแรงงานคนด้วยเครื่องจักร

๔. การวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการที่ทำให้องค์การหนึ่งสามารถที่จะมีบุคคลและประเภทของบุคคลในปริมาณที่ถูกต้องเหมาะสม ในแหล่งที่ถูกต้อง ในเวลาที่เหมาะสมซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์และประหยัดสูงสุดสำหรับความสำคัญของการวางแผนกำลัง ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

๔.๑ การวางแผนกำลังคนทำให้องค์การสามารถคาดการณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นล่วงหน้าในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี

๔.๒ การวางแผนกำลังคนทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถนะของกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทั้งนี้ เพื่อปรับการใช้กำลังคนให้ยืดหยุ่นกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

๔.๓ การวางแผนกำลังคนจะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ากับกระบวนการวางแผนขององค์การ

๔.๔ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การทราบความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตที่พนักงานผลิตได้กับเกณฑ์ที่องค์การตั้งไว้

๔.๕ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การสามารถวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรในแต่ละอาชีพและในลำดับ

๔.๖ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การสามารถที่จะจัดปริมาณ ประเภทและระดับทักษะของบุคคลให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมที่กำหนดให้ ซึ่งจะเป็นผลทำให้ทั้งองค์การและบุคคลบรรลุวัตถุประสงค์ของตนโดยได้รับผลประโยชน์สูงสุดในระยะยาว

๔.๗ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การพยากรณ์เกี่ยวกับเงื่อนไขต่าง ๆ ในอนาคตเพื่อการกำหนดวัตถุประสงค์และโครงการให้สอดคล้องกับเงื่อนไขดังกล่าว ตลอดจนการวางแผนเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้สัมพันธ์กับเงื่อนไขต่างๆ

๔.๘ การวางแผนกำลังคนจะทำให้ผลตอบแทนจากการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์เกิดประโยชน์สูงสุด เพราะการลงทุนเพื่อพัฒนาคนต้องใช้ทรัพยากรบริหารจำนวนมากและต้องใช้เวลา

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล ควรดำเนินการตามระเบียบ/ประกาศ และข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (อบจ. , เทศบาล , อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. , เทศบาล , อบต.) ที่จะต้องจ่ายด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. , เทศบาล , อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๒. คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) ได้มรมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. , เทศบาล , อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ค.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. , เทศบาล , อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(อบจ. , เทศบาล , อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓. จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลคูระ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคูระ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคูระ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. , เทศบาล , อบต.) ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาคูคณาการขององค์การบริหารส่วนตำบลคูระ

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคูระ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. , เทศบาล , อบต.) เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนยุทธการกำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนยุทธการกำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลคูระ ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลคูระ เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูระ รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูระ ผู้อำนวยการกองคลัง เป็นกรรมการ และเจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน รักษาการแทน นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ เป็นกรรมการและเลขานุการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนยุทธการกำลังโดยมีขอบเขตนี้ออกครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลคูระ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลคูระ

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดพังงา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในประเภท สายงาน ระดับตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ จัดทำกรอบยุทธการกำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๕ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลคุระ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ มีพื้นที่ในความรับผิดชอบทั้งหมด ๓๑๑.๘๙๖ ตารางกิโลเมตร จำนวน ๑๒ หมู่บ้าน ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมและประมง

ดังนั้น เพื่อให้ทราบถึงปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง องค์การบริหารส่วนตำบลคุระ จึงได้นำเทคนิค SWOT Analysis มาวิเคราะห์สภาพปัญหาในทุกด้านของการพัฒนา โดยแบ่งออกเป็น ๖ ด้าน ดังนี้

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength)

พื้นที่ในเขตรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลคุระ มีทั้งหมด ๓๑๑.๘๙๖ ตารางกิโลเมตร พื้นที่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลคุระ มีเส้นทางคมนาคมที่ครอบคลุมพื้นที่ ระบบโครงสร้างหลัก ไม่ว่าจะเป็น ถนน น้ำประปา ไฟฟ้า มีครบทุกพื้นที่ พื้นที่ส่วนใหญ่ในฤดูฝนเกิดน้ำท่วมเนื่องจากระบายน้ำไม่ทัน และในฤดูแล้งน้ำแห้งไม่มีน้ำใช้ เนื่องจากไม่สามารถเก็บกักน้ำได้

จุดอ่อน (Weakness)

เนื่องจากมีพื้นที่ในเขตรับผิดชอบจำนวนมาก ทำให้การพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลคุระ มีงบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาได้อย่างทั่วถึงได้เต็มพื้นที่ เช่น ถนนและรางระบายน้ำ ซึ่งยังคงดำเนินการก่อสร้างได้ไม่ครบทุกเส้นทาง ถนนบางแห่งยังคงเป็นถนนลูกรัง และถนนแต่ละเส้นก็ยังคงยังไม่มีรางระบายน้ำทำให้เกิดปัญหาน้ำท่วมขังในช่วงฤดูฝน

โอกาส (Opportunity)

นโยบายรัฐบาล ยุทธศาสตร์จังหวัด และนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพังงา ยังคงให้ความสำคัญกับโครงสร้างพื้นฐาน อีกทั้งรัฐบาลกลางยังให้การสนับสนุนงบประมาณอย่างต่อเนื่อง

อุปสรรค (Threat)

การขยายเขตไฟฟ้าอยู่ในอำนาจหน้าที่ของไฟฟ้าทำให้ต้องเสียงบประมาณจำนวนมากในการอุดหนุนแต่ละครั้งที่มีการขอขยายเขตไฟฟ้า อีกทั้งพื้นที่ทำกินไม่มีเอกสารสิทธิในการขอขยายไฟฟ้า ทำให้มีข้อจำกัดในการปฏิบัติขาดการป้องกันอย่างถาวรในการกัดเซาะพังทลายของดิน ทำให้เกิดอุทกภัยได้ง่ายและกระทบต่อโครงสร้างพื้นฐาน ก่อให้เกิดชำรุดเสียหายแม้นโยบายขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพังงาจะให้การสนับสนุนในด้านโครงสร้างพื้นฐานแต่หลักเกณฑ์ของการพิจารณางบประมาณนั้นไม่เอื้อต่อทางท้องถิ่น เช่น ต้องเป็นโครงการที่บูรณาการร่วมกับท้องถิ่นอื่น และได้รับประโยชน์ตั้งแต่สองท้องถิ่นขึ้นไป

๒. การพัฒนาตามโครงสร้างเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

จุดแข็ง (Strength)

มีทรัพยากรด้านการท่องเที่ยวที่หลากหลายทั้งทางด้านภูเขา และทะเล รวมทั้งพื้นที่ไม้ น้ำที่หายากใกล้สูญพันธุ์ "พลับพลึงธาร" พืชน้ำเฉพาะถิ่นของไทยพบได้แห่งเดียวในโลก และเป็นจุด ศูนย์กลางท่าเทียบเรือประมง ท่าเทียบเรือท่องเที่ยวไปหมู่เกาะสุรินทร์ หมู่เกาะลิบลิ้น เป็นพื้นที่ที่มีความ อุดมสมบูรณ์เหมาะแก่การทำประมง และการเกษตร

จุดอ่อน (Weakness)

ขาดการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติ และขาดการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ประชาชน ขาดการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาท้องถิ่นตนเองอย่างจริงจังและตั้งใจเกิดความเคยชินในการรับ การบริการจากรัฐมากกว่าที่จะพึ่งพาตนเอง

โอกาส (Opportunity)

รัฐบาลให้การสนับสนุนการมีส่วนร่วมของชุมชน ให้ชุมชนพึ่งตนเอง โดยเฉพาะมีส่วนร่วม ในการจัดทำแผนชุมชน พื้นที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ที่มีศักยภาพพอจะพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวได้ ซึ่งหากพื้นที่เหล่านี้ได้รับการพัฒนาจะให้เกิดผลดีเชิงเศรษฐกิจแก่พื้นที่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล คุระ

อุปสรรค (Threat)

อาชีพหลักนอกจากเรื่องเกษตร แล้วยังมีการประมงซึ่งขึ้นอยู่กับฤดูมรสุม ซึ่งในอนาคต มีแนวโน้มว่าประชากรจำนวนมากจะเป็นผู้สูงอายุ ซึ่งนอกจากจะทำให้ผลผลิตลดลงแล้ว ยังเพิ่มภาระ แก่ครอบครัวและท้องถิ่นในการดูแล ความไม่แน่นอน ความแปรปรวนของดินฟ้าอากาศทำให้ง่ายต่อ การเกิดภัยต่าง ๆ ต่อประชาชนได้ง่าย และผันผวนทางเศรษฐกิจโลกส่งผลค่าครองชีพสูงขึ้น และกฎ ระเบียบไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน เนื่องจากสภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ค่าครองชีพสูงขึ้น รายได้ลดลง ประกอบกับสภาวะความไม่แน่นอนทางด้านการเมืองเอง การกระจายของสื่ออย่างรวดเร็ว ทำให้ เหตุการณ์เหล่านี้ส่งผลต่อประชาชนเป็นอย่างมาก ส่งผลให้เกิดการชะลอตัวในการลงทุน งบประมาณที่ สนับสนุนแผนงานภาคประชาชนยังมีน้อย และยังไม่มีความชัดเจนในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ความรู้ และดำเนินการในการปฏิบัติเรื่องนี้อย่างต่อเนื่อง

๓. การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา

จุดแข็ง (Strength)

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลคุระมีจำนวนสถาบันทางการศึกษาระดับชั้นพื้นฐานที่เพียงพอสำหรับการรองรับประชาชนทั้งปัจจุบันและในอนาคต มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีมาตรฐานและบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพ

โรงเรียน วัด และสถานที่ราชการต่าง ๆ เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าใช้ประกอบกิจกรรม นันทนาการบางประเภท นอกเวลาเรียน นอกเวลาราชการ ซึ่งทำให้ไม่รบกวนบทบาทหน้าที่หลักของพื้นที่ อันเป็นการเพิ่มความสัมพันธ์ระหว่างประชาชน

มีปราชญ์ชาวบ้าน ภูมิปัญญาท้องถิ่น

มีการจัดกิจกรรมสนับสนุนการสืบสานประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นให้ความสำคัญกับงานประเพณีอย่างต่อเนื่องทุกปี มีการร่วมอนุรักษ์โดยเฉพาะประเพณีต่าง ๆ และสถานศึกษาให้ความสำคัญรวมถึงการปลูกฝังนักเรียน ในการเรียนรู้และสืบทอดภูมิปัญญา วิถีชีวิต และวัฒนธรรมท้องถิ่น

จุดอ่อน (Weakness)

ประชาชนไม่ให้ความสำคัญกับศิลปวัฒนธรรม ประเพณี เท่าที่ควร มีความชื่นชอบค่านิยมตะวันตก

โอกาส (Opportunity)

การตื่นตัวของสังคมไทยในการร่วมรักษา อนุรักษ์วัฒนธรรมไทย อีกทั้งทุกหน่วยงานเริ่มให้ความสำคัญและพยายามร่วมกันปลูกจิตสำนึกให้ร่วมกันสืบทอด

นโยบายรัฐบาลด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมที่จะฟื้นฟู และสืบสานคุณค่าความหลากหลายของวัฒนธรรมไทย

มีการถ่ายโอนงบประมาณด้านโครงการอุดหนุนเฉพาะกิจ ลงมาสู่ท้องถิ่นทำให้ท้องถิ่นได้รับการจัดสรรงบประมาณในด้านการศึกษา

อุปสรรค (Threat)

ปัจจุบันการถ่ายโอนการศึกษาการจัดสรรเงินยังมีความล่าช้า และขาดความชัดเจนในการถ่ายโอนภารกิจเรื่องการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความล่าช้าในการถ่ายโอนทำให้กระทบต่อแผนการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคุระ

การควบคุมอัตรากำลังคนภาครัฐมีผลกระทบต่อการสรรหาบุคลากรด้านการศึกษา

กระแสวัตถุนิยม อิทธิพลของสื่อทำให้รับวัฒนธรรมภายนอกได้ง่ายอีกทั้งกระแสสังคมเกี่ยวกับการอนุรักษ์ไม่ยั่งยืน ถาวร มักจะให้ความสำคัญในช่วงระยะสั้น ๆ

๔. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารและการพัฒนาบุคลากร

จุดแข็ง (Strength)

มีการบริหารจัดการท้องถิ่นแบบประชาชนมีส่วนร่วม ประชาชนก็มีความตื่นตัวทางการเมืองค่อนข้างสูงเช่นเดียวกันความร่วมมือทางการเมืองของประชาชนส่งผลให้เกิดความไว้วางกันระหว่างประชาชนกับองค์การบริหารส่วนตำบล นอกจากนี้ความสัมพันธ์ระหว่างคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลกระแส เป็นไปในเสริมประสิทธิภาพซึ่งกันและกัน มีความสัมพันธ์และประสานงานกันอย่างดี จึงส่งผลให้การเมืองภายในองค์การบริหารส่วนตำบลมีความเข้มแข็ง

ผู้บริหารให้ความสำคัญในการนำเครื่องมือเครื่องใช้และเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานอีกทั้งมีการแบ่งโครงสร้างการบริหารงานขององค์กรที่ชัดเจน องค์กรมีทำงานเป็นระบบอีกทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลกระแสยังมีความหลากหลายของช่องทางในการให้ข่าวสารแก่ประชาชนไม่ว่าจะเป็น สื่อตามสาย เว็บไซต์ เว็บบอร์ด เฟสบุ๊ค

จุดอ่อน (Weakness)

ในด้านการเมืองท้องถิ่น ถึงแม้ประชาชนจะมีการตื่นตัวและเข้ามามีส่วนร่วมในทางการเมืองท้องถิ่นสูง แต่เยาวชนยังขาดความเข้าใจในประเด็นของการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีความเข้าใจในการเมืองการปกครองน้อยและการร่วมแสดงความคิดเห็นหรือการมีส่วนร่วมทางการเมืองมีน้อยมาก

ประชาชนในพื้นที่ส่วนใหญ่เริ่มมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปในเรื่องของการพึ่งพาตนเอง ลดการพึ่งพาตนเองน้อยลง ขาดการใส่ใจในเรื่องของการมีส่วนร่วม การร่วมกลุ่ม การร่วมมือประสานงานต่างๆ เรียกร้องแต่สิทธิผลประโยชน์จากองค์การบริหารส่วนตำบลแทน

โอกาส (Opportunity)

กฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ให้อำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินเพื่อแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชน นอกจากนั้นกระแสความคิดเรื่องการทำงานแบบมีส่วนร่วมของประชาชนและกระแสการปกครองในระบอบประชาธิปไตยที่ได้รับความนิยมไปทั่วโลก ทำให้ประชาชนเริ่มมีแนวคิดในการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือให้ข้อเสนอแนะแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินกิจการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ระบบการติดต่อสื่อสาร มีความสะดวก รวดเร็ว ทำให้การรับรู้ ข้อมูลข่าวสารมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างกว้างขวาง

อุปสรรค (Threat)

การจัดสรรงบประมาณให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรัฐบาลกลางยังขาดความแน่นอน ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถวางแผนดำเนินงานระยะยาว นอกจากนี้ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กับราชการบริหารส่วนภูมิภาคและส่วนกลาง ยังเป็นลักษณะของการควบคุม ท้องถิ่นไม่ได้มีอิสระในการดำเนินงานที่จะตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนของแท้จริง ยังมีปัญหาความเลื่อมล้ำของอำนาจหน้าที่ระหว่างหน่วยงาน โดยเฉพาะระเบียบราชการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นยังมีหลายฉบับที่ต้องแก้ไข เพราะการยกเว้นระเบียบราชการเป็นอำนาจจากกรม หรือผู้ว่าราชการจังหวัด จึงมักมีการยกเว้นระเบียบเฉพาะบางโครงการที่สั่งการมาจากส่วนกลางเท่านั้น แต่ไม่ใช้ความต้องการที่แท้จริงของประชาชน หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ และระเบียบหรือหนังสือสั่งการให้ปฏิบัติงานซ้ำซ้อนกับหน่วยงานราชการอื่นๆ

การปฏิรูปราชการยังมีการเปลี่ยนแปลงเคลื่อนไหวตลอดเวลาและมีผลกระทบต่อองค์การ ทำให้ประชาชนขาดความเชื่อมั่นในทิศทางการพัฒนาท้องถิ่น

๕. การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตสังคมและการกีฬา

จุดแข็ง (Strength)

องค์การบริหารส่วนตำบลคุระใต้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต และใน ความรุนแรงของปัญหายาเสพติดและผลกระทบ จึงให้มีการแก้ไขปัญหาย่างเร่งด่วนและจริงจังโดยได้ มีการรวมตัวกันเพื่อหาทางป้องกัน

มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลอยู่ในเขตพื้นที่ให้บริการประชาชนในเบื้องต้น และ มีการจัดตั้งโรงเรียน อสม. เครือข่ายอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เพื่อสอนและเป็นพี่เลี้ยงรู้ ของบรรดาอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในพื้นที่ให้มีความรู้ในการช่วยเหลือและเฝ้าระวังโรค ในพื้นที่ อีกทั้งยังมีการทำกิจกรรมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ

มีหน่วยกู้ภัยทางทะเลในพื้นที่ซึ่งมีความพร้อมทั้งในเรื่องกำลังคน อุปกรณ์ เรือกู้ภัย พร้อมปฏิบัติงานได้ทันที

มีหน่วยอาสาสมัครวิทยุสมัครเล่น (VR) ที่มีความพร้อมที่สามารถประสานงานการช่วยเหลือเมื่อเกิดภัยพิบัติ

จุดอ่อน (Weakness)

มีทางการเข้า-ออกภายในตำบลหลายทางยากต่อการควบคุมและตรวจตรา
มีแรงงานต่างด้าวในพื้นที่ การตรวจตราและควบคุมต้องเข้มงวดขึ้น
ประชากรในเขตพื้นที่มีจำนวนมาก
บุคลากรมีจำนวนไม่เพียงพอเมื่อเทียบกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ อีกทั้งยังขาดแคลน
ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และประชากรขาดการมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง
องค์การบริหารส่วนตำบลคุระยังไม่มีหน่วยงานโดยตรงในการเข้ามาดูแลด้าน
สาธารณสุข

โอกาส (Opportunity)

ปัจจุบันทุกภาคส่วนให้ความสำคัญกับการรักษาสภาพกายสุขภาพใจ และส่งเสริมการ
ออกกำลังกาย อีกทั้งสื่อแขนงต่าง ๆ มีการประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอทำให้ประชาชน
สามารถรับรู้ได้หลายช่องทางจึงทำให้ประชาชนเริ่มตื่นตัวอีกทั้งนโยบายรัฐบาลส่งเสริมด้านสุขภาพและ
การรณรงค์เกี่ยวกับการควบคุมโรคระบาดและโรคติดต่อ
รัฐบาลให้ความสำคัญกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดโดยกำหนดให้เป็น
นโยบายเร่งด่วน มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อใช้ในการสนับสนุนการเข้าค่ายบำบัดรักษาและฟื้นฟู
สมรรถภาพผู้ติดยาและการอบรมอาชีพให้กับผู้ผ่านการบำบัดรักษาให้กลับมาเป็นพลังสำคัญในการ
พัฒนาประเทศ

อุปสรรค (Threat)

ในสถานการณ์ปัจจุบัน ความเจริญทางด้านเทคโนโลยีส่งผลต่อพฤติกรรมด้านสุขภาพ
มีแนวโน้มแย่ลง เนื่องจากวิถีชีวิตในการดำรงชีพของประชาชนที่เปลี่ยนไปตามภาวะเศรษฐกิจทำให้มีโรค
ที่เกิดจากพฤติกรรม เช่น โรคเบาหวาน โรคความดันโลหิตสูง โรคหลอดเลือด มะเร็ง มีแนวโน้มเพิ่ม
สูงขึ้น อีกทั้งโรคใหม่ๆ ได้เกิดขึ้นและแพร่ระบาดอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้การพัฒนาทางด้านการพัฒนา
คุณภาพชีวิตต้องเพิ่มขีดความสามารถ

การดำรงอยู่ของสถานบริการและแหล่งอบายมุข เป็นแหล่งแพร่ระบาดของยาเสพติด
ไปยังกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ โดยเฉพาะกลุ่มเด็กและเยาวชน

อิทธิพลสื่อมวลชนมีการเสนอข่าวโดยเสรีทำให้รู้จักสารเสพติด วิธีใช้เพิ่มมากขึ้นและ
การก่ออาชญากรรมทำได้หลายรูปแบบ มีวิธีพลิกแพลง ใช้เทคนิคที่สูงขึ้น

๖. การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength)

ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลคุระมีการส่งเสริมและจัดกิจกรรมการปลูกต้นไม้ในวันสำคัญต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องให้แก่ประชาชน เยาวชน อีกทั้งสถานศึกษาในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลคุระให้ความสำคัญและปลูกฝังวิธีการคัดแยกขยะให้นักเรียน

จุดอ่อน (Weakness)

องค์การบริหารส่วนตำบลคุระยังไม่มีระบบบำบัดน้ำเสีย อีกทั้งการกำจัดขยะยังไม่ถูกสุขอนามัย อีกทั้งยังไม่มีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความสามารถในเรื่องนี้โดยตรง

การดำเนินงานที่ผ่านมาไม่สามารถประเมินผลงานของกลุ่มเป้าหมายและการดำเนินงานขาดความต่อเนื่อง นอกจากนั้นการดำเนินงานในประเด็นสิ่งแวดล้อมจะต้องมีค่าใช้จ่ายที่สูง เช่น การจัดการขยะโดยวิธีฝังกลบจะต้องใช้พื้นที่มาก การใช้เทคโนโลยีแบบเตาเผาปลอดมลพิษก็มีค่าใช้จ่ายในการก่อสร้างและการปฏิบัติการที่สูงซึ่งในปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลคุระเก็บขยะและนำมาทิ้งในที่ดินของเทศบาลโดยการนำเอาไปกองทิ้ง (Open Dump)

ประชาชนยังขาดความร่วมมือในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมอย่างจริงจัง เช่น ยังไม่ได้ให้ความร่วมมือในการคัดแยกขยะ เป็นต้น

โอกาส (Opportunity)

ประเด็นเรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจและเป็นกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีการรณรงค์กันตั้งแต่ระดับชุมชน ท้องถิ่น อำเภอ จังหวัด ประเทศ และระดับโลก มีหน่วยดำเนินงานทั้งภาครัฐและเอกชน ตลอดจนองค์กรที่ไม่แสวงหากำไรดำเนินการสร้างจิตสำนึกของประชาชน ตลอดจนทั้งการรณรงค์ให้มีการนำเอาทรัพยากรธรรมชาติที่ใช้แล้วกลับมาใช้ซ้ำอีก

อุปสรรค (Threat)

การบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของรัฐบาลไม่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งไม่สามารถควบคุมขยะและมลพิษในหลายๆ พื้นที่ อีกทั้งการก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน เช่น บ่อฝังกลบ เตเผาขยะ ระบบบำบัดน้ำเสีย จะต้องระวางมิให้กระทบต่อชุมชน ยิ่งส่งผลให้ประชาชนผู้ประกอบการโดยภาพรวมของประเทศขาดจิตสำนึกในการควบคุมและคัดแยกขยะ

การวิเคราะห์ SWOT การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลคุระ

<p>จุดแข็ง (Strength)</p> <ol style="list-style-type: none">๑. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมีเพียงพอ๒. พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างภายในองค์กร มีความเข้มแข็งและรับผิดชอบหน้าที่๓. พนักงานส่วนตำบลมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เฉพาะตำแหน่งหน้าที่เป็นอย่างดี	<p>จุดอ่อน (Weakness)</p> <ol style="list-style-type: none">๑. ผู้บริหารขาดการสั่งงานที่เด็ดขาด๒. พนักงานส่วนตำบลที่บรรจุส่วนใหญ่ไม่ใช่คนในพื้นที่๓. ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ได้คำแนะนำและคำปรึกษาในการปฏิบัติงานเท่าที่ควร๔. พนักงานจ้างขาดการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองในหน้าที่๕. พนักงานจ้างขาดการเอาใจใส่ในหน้าที่ที่รับผิดชอบ๖. พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ขาดความเป็นจิตอาสาภายในองค์กร
<p>โอกาส (Opportunity)</p> <ol style="list-style-type: none">๑. ผู้บริหารส่งเสริมพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ให้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง๒. มีงบประมาณเพียงพอในการสนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเกิดการเรียนรู้๓. พนักงานทุกคนภายในองค์กร ควรได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถเฉพาะตรงตามหลักสูตรและมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	<p>อุปสรรค (Threat)</p> <ol style="list-style-type: none">๑. งานที่ได้รับมอบหมายหรืองานที่รับผิดชอบไม่ค่อยประสบความสำเร็จเท่าที่ควร๒. พนักงานส่วนตำบลมีการโอนย้ายอยู่ตลอดเวลา ทำให้งานที่ปฏิบัติไม่มีความต่อเนื่อง

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องฯ โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๗ (๑)) ให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- ๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๘๗ (๓))
- ๓) การสาธารณสุขการ มาตรา ๑๖ (๕) แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
- ๔) การควบคุมอาคาร มาตรา ๑๖ (๒๘) แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
- ๕) ให้มีและบำรุงรักษาสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ
- ๖) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร มาตรา ๖๘(๑)
- ๗) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ มาตรา ๖๘(๓)

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ มาตรา ๖๗(๓)
- ๒) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มาตรา ๖๗(๔)
- ๓) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มาตรา ๖๗(๕)
- ๔) ส่งเสริมการพัฒนาศตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และคนพิการ มาตรา ๖๗(๖)
- ๕) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น มาตรา ๖๗ (๘)
- ๖) การคุ้มครองดูแลรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- ๗) การผังเมือง
- ๘) การจัดการศึกษา

๙) การส่งเสริมกีฬา

๑๐) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
มาตรา ๑๖ (๑๕) แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๑๑) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล มาตรา ๑๖(๑๙)

๑๒) การควบคุมอาคาร มาตรา ๑๖(๒๔)

๕.๓ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) ให้มีและส่งเสริมการเกษตร และกิจการสหกรณ์

๒) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

๓) การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ มาตรา ๑๖ (๖) แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๔) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม มาตรา ๕๑(๓) แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒

๕) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์

๖) การท่องเที่ยว

๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ

๕.๔ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๒) คุ้มครองรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๕ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒) การคุ้มครองและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณชนของแผ่นดิน

๓) การผังเมือง

๔) จัดให้มีที่จอดรถ

๕) การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

๖) การควบคุมอาคาร

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น มาตรา ๕๐ (๘) แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒

๒) การจัดการศึกษา มาตรา ๑๖(๙) แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓) การส่งเสริมกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น มาตรา ๑๖ (๑๔) แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) ส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน มาตรา ๑๖ (๑๕) แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น มาตรา ๑๖ (๑๖) แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓) สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น มาตรา ๑๗ (๒) แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๔) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากร ให้ตามความจำเป็นและสมควร มาตรา ๕๐ (๙) แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติม ถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒

๕) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา ๑๗ (๓) แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๖) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น มาตรา ๑๗ (๑๖) แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๗) การศรัทธาที่สวนสาธารณะ มาตรา ๑๖ (๒๓) แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล ภารกิจดังกล่าวสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ มาตรา ๖๗ มาตรา ๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๓ มาตรา ๑๗ มาตรา ๑๗ และมาตรา ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐานและบริการสาธารณะ
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. ด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒. ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. ด้านการพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๔. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๕. ด้านสนับสนุนส่งเสริมหน่วยงานองค์กรภาครัฐ เอกชนในกิจการที่เกี่ยวข้องกับอำนาจ

หน้าที่

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลคุระ ได้ปรับขนาดเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ ซึ่งมีภารกิจงานที่เพิ่มมากขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลจึงได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการหลักๆ ได้แก่

๑) **สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล** ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่ได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒) **กองคลัง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายการรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทางบตดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓) **กองช่าง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมัน เชื้อเพลิง และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๔) **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษาในทุกระดับ การพัฒนาผู้ดูแลเด็ก การสร้างหลักสูตร สื่อการเรียนการสอน การส่งเสริมงานศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น และ ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวนทั้งสิ้น ๒๙ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา ครูผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน) จำนวน ๕ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ดูแลเด็ก (มีทักษะ)(เงินอุดหนุน) จำนวน ๖ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๖ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๘ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๖๕ อัตรา โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๔. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๔.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลคุระ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการ โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดฝ่าย และในระยะต่อไปหากเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารทั่วไป - งานการพัฒนาบุคลากร - งานระเบียบข้อบังคับการประชุม - งานการพาณิชย์ งานรัฐพิธี - งานอำนวยการและประสานงาน - งานบุคลากร - งานธุรการและงานสารบรรณ - งานกิจการสภา - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู 	<p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <p>๑.๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานนโยบายและแผน - งานการพาณิชย์ งานรัฐพิธี - งานประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ - งานจดทะเบียนพาณิชย์ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว <p>๑.๑.๒ งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกิจการสภา - งานป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด - งานกฎหมายและคดี <p>๑.๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย <p>๑.๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน - งานสาธารณสุขมูลฐาน 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑.๕ งานสวัสดิการและและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมและพัฒนาสตรี <p>๑.๖ งานเทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบันทึกข้อมูล - งานสารสนเทศและการสื่อสาร - งานเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร 		

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงิน เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานตรวจสอบภายใน <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนารายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมเร่งรัดรายได้ 	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๑.๑ งานบริหารงานคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานประชาสัมพันธ์ <p>๒.๑.๒ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงิน เบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานตรวจสอบภายใน - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๑.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนารายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และค่าเช่า - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมเร่งรัดรายได้ 	