

ร่างแผน



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลคูระ  
อำเภอคูระบุรี จังหวัดพิจิตร

[www.kura.go.th](http://www.kura.go.th)

## ๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารงานบุคคลเป็นส่วนหนึ่งของผู้บริหารควรรทราบ เกี่ยวกับเทคนิคและวิธีการในการบริหารงานบุคคลใหม่ ๆ มักมีออกมาให้เห็นเสมอโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดที่องค์กรควรจะได้รับการวางแผนกำลังคนเป็นเทคนิคหนึ่งที่ต้องรับกับการบริหาร/การจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้เป็นอย่างดี เนื่องจากจะช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านบุคคลและยังเป็นการสร้างความชัดเจนให้กับการวางแผนการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะอยู่ในระยะสั้นหรือระยะยาวได้เป็นอย่างดีด้วย แนวคิดที่จะทำให้องค์กรมีความมั่นคงในด้านกำลังคน (Manpower/workforce Stability) นั้นมีอยู่สองประการ ได้แก่

๑. ความพยายามเตรียมความพร้อมในด้านกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานที่มีความยากและท้าทาย โดยการวางระบบจูงใจที่อาจจะทำให้คนที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานที่หลากหลายอยู่กับองค์กรและสามารถรองรับความต้องการของผู้บริหารในการใช้งานคนกลุ่มนี้ได้ตลอดเวลา

๒. การเตรียมความพร้อมในการป้องกันการขาดกำลังคนหรือการสูญเสียกำลังคนในองค์กร เนื่องจากจะทำให้เกิดการขาดความมั่นคงในด้านกำลังคน ด้วยเหตุนี้ องค์กรจะทราบดีว่าในแต่ละสายอาชีพจะมีรอบการเปลี่ยนผ่านหรือการหมุนเวียนการเข้าออกของคนในสายอาชีพนั้น ซึ่งเรียกว่าจักรสายอาชีพ (Career life cycle) เมื่อไร จำนวนเท่าใด และตลาดแรงงานใดที่จะหาคนในสายอาชีพนั้นได้ดีที่สุด

สำหรับการวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการในการพยากรณ์จำนวนคน การพัฒนาคนในองค์กร การใช้คนและการควบคุมคน โดยที่องค์กรจะต้องมั่นใจว่าองค์กรมีปริมาณคน มีคนที่มีคุณสมบัติคุณภาพและคุณลักษณะตามที่ต้องการในหน่วยงานต่าง ๆ อย่างถูกต้องเหมาะสมและในเวลาที่ต้องการ รวมทั้งต้องมีวิธีการใช้คนเหล่านั้นให้มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร 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 นโยบายด้านกำลังคนและการจ้างงานเมื่อพิจารณาในแง่เศรษฐกิจ ตามกรอบนี้จะวัดได้ในเชิงปริมาณและคุณภาพ การวางแผนตามความหมายนี้ จะมองในแง่โครงสร้างของประชากรและผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติและกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการคาดการณ์ รวมทั้งการวิเคราะห์ผลกระทบต่อสิ่งที่เกิดจากการทดแทนแรงงานคนด้วยเครื่องจักร

๔. การวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการที่ทำให้องค์กรหนึ่งสามารถที่จะมีบุคคลและประเภทของบุคคลในปริมาณที่ถูกต้องเหมาะสม ในแหล่งที่ถูกต้อง ในเวลาที่เหมาะสมซึ่งก่อให้เกิด

ประโยชน์และประหยัดสูงสุดสำหรับความสำคัญของการวางแผนกำลัง ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

๔.๑ การวางแผนกำลังคนทำให้องค์กรสามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นล่วงหน้าในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี

๔.๒ การวางแผนกำลังคนทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถนะของกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทั้งนี้ เพื่อปรับการใช้กำลังคนให้ยืดหยุ่นกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

๔.๓ การวางแผนกำลังคนจะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ากับกระบวนการวางแผนองค์การ

๔.๔ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การทราบความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตที่พนักงานผลิตได้กับเกณฑ์ที่องค์การตั้งไว้

๔.๕ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การสามารถวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรในแต่ละอาชีพและในลำดับ

๔.๖ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การสามารถที่จะจัดปริมาณ ประเภทและระดับทักษะของบุคคลให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมที่กำหนดให้ ซึ่งเป็นผลทำให้ทั้งองค์การและบุคคลบรรลุวัตถุประสงค์ของตนโดยได้รับผลประโยชน์สูงสุดในระยะยาว

๔.๗ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การพยากรณ์เกี่ยวกับเงื่อนไขต่าง ๆ ในอนาคตเพื่อการกำหนดวัตถุประสงค์และโครงการให้สอดคล้องกับเงื่อนไขดังกล่าว ตลอดจนการวางแผนการประเมินผลการทำงานให้สัมพันธ์กับเงื่อนไขต่างๆ

๔.๘ การวางแผนกำลังคนจะทำให้ผลตอบแทนจากการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์เกิดประโยชน์สูงสุด เพราะการลงทุนเพื่อพัฒนาคนต้องใช้ทรัพยากรบริหารจำนวนมากและต้องใช้เวลา

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคุระจะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลคุระ จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๑. คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ., ก.ท. หรือ ก.อบต.) ได้มีประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ., ก.ท. หรือ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ และเรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๒ จึงต้องมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังในรายการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๒. ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ., ก.ท. หรือ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณ และคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลคุระจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งการใช้ตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๓. คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การ



บริหารส่วนตำบลฯ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลฯ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๔. จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลฯ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

### ความจำเป็นในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑. การวางแผนอัตรากำลัง เพื่อแก้ปัญหาเรื่องการกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับตำแหน่ง ต้องดำเนินการในภาพรวมทั้งหน่วยงาน เน้นถึงโครงสร้าง วัตถุประสงค์และขอบเขตหน้าที่ของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับนโยบาย โครงการ และแผนงานของหน่วยงาน โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังล่วงหน้า ๓ ปี

๒. ต้องมีแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลและแผนงบประมาณ (แผนงบบแบบ PPB: Planning Programming Budgeting) การกำหนดอัตรากำลังคน ต้องสอดคล้องกับแผนงาน โครงการ แผนงบประมาณ ในลักษณะแผนแบบผสมผสาน (integration) (แผนงาน+แผนเงิน+แผนกำลังคน)

๓. การทบทวนตรวจสอบหน้าที่ความรับผิดชอบ (Post Audit) การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง (Position Description) และการเกลี่ยงานและเกลี่ยคน (Redeployment) เพื่อป้องกันปัญหาหน้าที่ซ้ำซ้อน คนล้นงาน และกำลังคนไม่เพียงพอของหน่วยงาน

๔. เพื่อแก้ปัญหาในการบริหารงานบุคคลที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขทั้งระบบไปพร้อม ๆ กัน ทั้งหน้าที่ของหน่วยงาน โครงการ ระบบงาน การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่งสิ่งที่สำคัญที่สุดในการวางแผนอัตรากำลัง คือ การที่จะต้องศึกษาวิสัยทัศน์ แผนกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ถ่องแท้เพราะเหตุผลของการวางแผนอัตรากำลังก็เพื่อให้สามารถมีข้าราชการ หรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ที่มีทักษะความสามารถและจำนวนที่เหมาะสมในเวลาที่ต้องการ ทั้งนี้เพื่อบรรลุเป้าหมาย พันธกิจอันจะนำไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อไป

### ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลฯ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อเป็นการปรับปรุงหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๓ เพื่อให้มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่



๒.๖ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากร การตรวจการกำหนดตำแหน่งและการใช้คน (Post Audit) เป็นการตรวจสอบทั้งจำนวน ระดับและสายงาน การใช้คนตรงกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ซึ่งทำให้สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๖ เพื่อเป็นการสร้างและรักษาพนักงานไว้ในระบบราชการ มีการนำหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งโดยพิจารณาจากผลงาน สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพต่าง ๆ เป็นการศึกษาว่าในแต่ละสายงานมีปัญหาอะไรจะแก้ปัญหาด้วยวิธีใดเพื่อให้ทุกสายงานมีทางก้าวหน้าได้ตามความเหมาะสม

๒.๗ เพื่อเป็นการปรับปรุงหลักเกณฑ์และมาตรฐานการวิเคราะห์ตำแหน่ง โดยให้แต่ละส่วนราชการซึ่งเป็นผู้ที่มีความเข้าใจในหน้าที่การงานดี มีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์จะช่วยให้กระบวนการกำหนดตำแหน่งมีประสิทธิภาพและได้มาตรฐานเหมาะสมกับส่วนราชการนั้น ๆ มีการจัดทำรายละเอียดหน้าที่ความรับผิดชอบ (Job Description)

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตระหนักถึงการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาล

๒.๙ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตระหนักถึงการวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

#### ๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- **The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- **International Personnel Management Association (IPMA)** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่



การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์การ ภายในองค์การ ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายใน ให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์ จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ”

● **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผน กำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์ เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและ สมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมี ประสิทธิภาพและต่อเนื่อง เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กร

● **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากร มนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็น แนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการ วิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคน ที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลา ต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติ ตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของ องค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุง พัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่าง ๆ อาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการ ระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

### ๓.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

#### (๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตาม ความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจ การบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่าง เหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานขององค์การบริหารส่วน ตำบลคุระ ดังนี้

**พนักงานส่วนตำบล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความ ต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- \* สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- \* สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- \* สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- \* สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

**พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้าง จะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลคุระ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลคุระ ประเภทสามัญ (ขนาดใหญ่) ด้วยบริบทขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท คือ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป

## (๒) แนวคิดเรื่องกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้น คือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลคุระ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

**สำนักงานปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่อง การวางแผน นโยบาย อำนาจการทั่วไป การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ของแต่ละคน

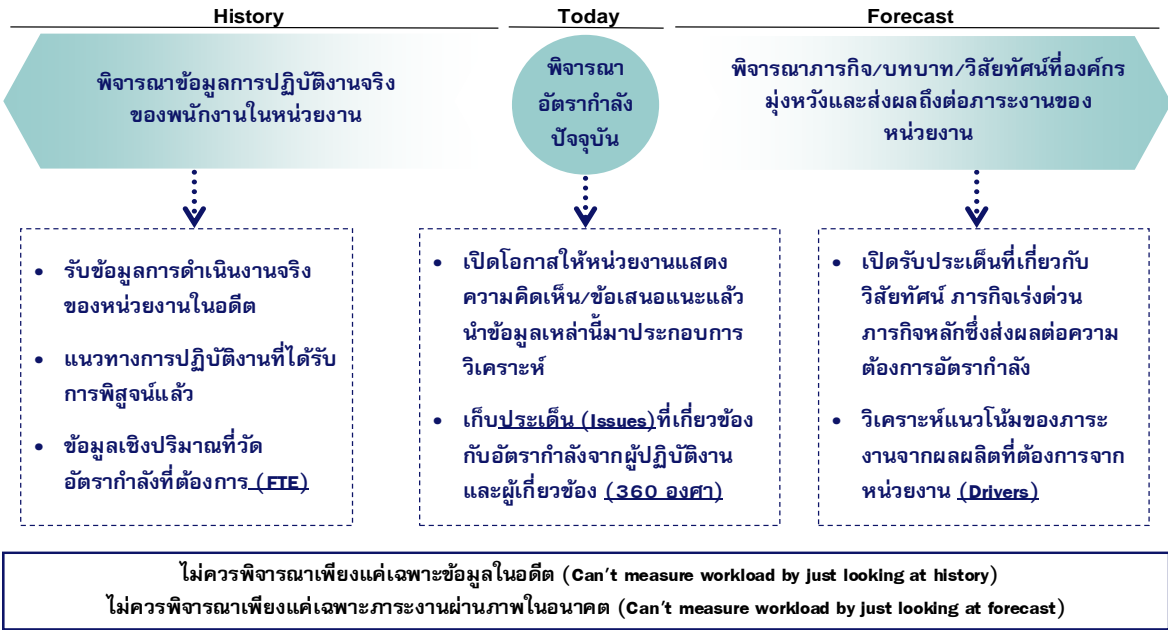
**กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ของแต่ละคน

**กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้ง จะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ของแต่ละคน

**กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่อง การวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ของแต่ละคน

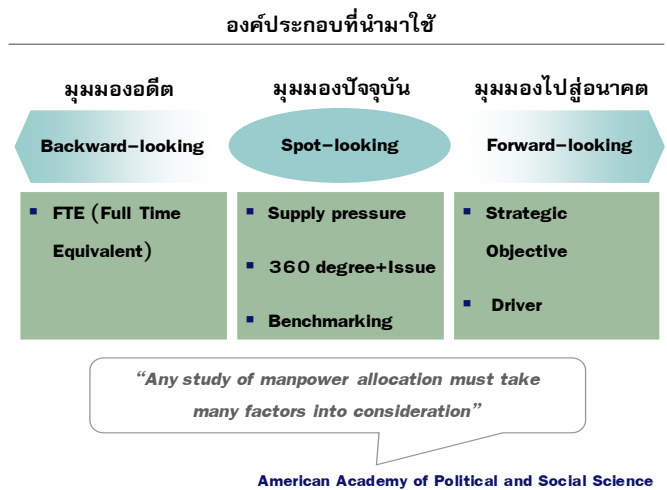
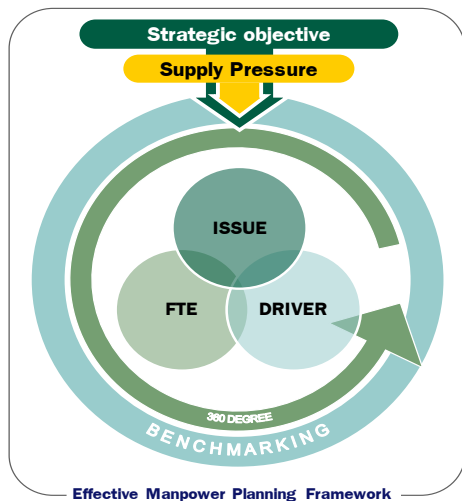
### ๓.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลสะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบันและมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลควร ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้น ควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจุก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลครุฑที่มีอยู่ ได้ดังนี้





**กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective:** เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลัง ให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

**กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure:** เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
  - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
  - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
  - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
  - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบล
  - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
  - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

#### การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังและคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

**จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ**

**แทนค่า**  $230 \times 6 = 1,380$  หรือ  $82,800$  นาที

**หมายเหตุ**

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

**กระจกด้านที่ ๔ Driver:** เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบล (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้

สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้อง และตอบโต้ภัยกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล (การตรวจประเมิน LPA)

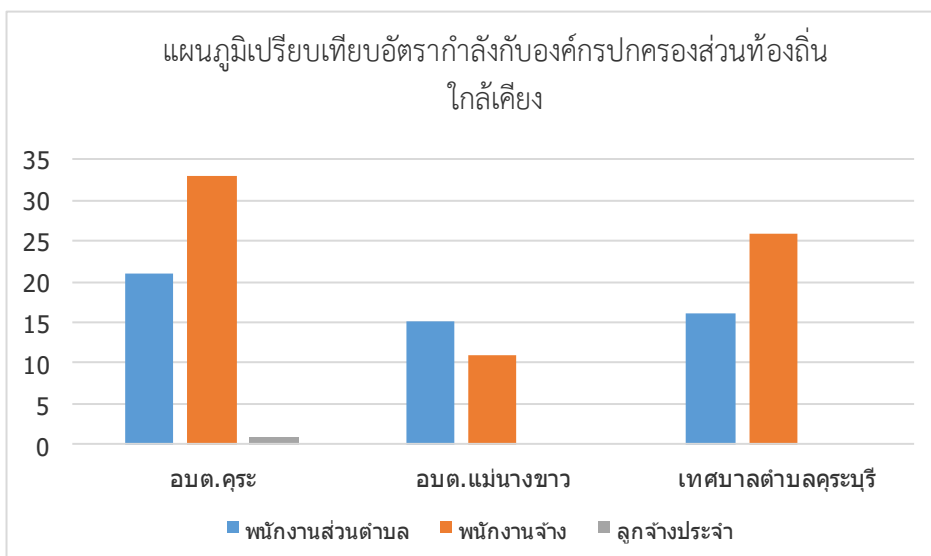
**กระเจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues:** นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อย ๓ ประเด็นดังนี้

▪ **เรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

▪ **เรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้น จึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

▪ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกองคการบริหาร ส่วนตำบล รองนายกองคการบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือ หัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของ ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและ ผู้ปฏิบัติงาน

**กระเจกด้านที่ ๖ Benchmarking:** เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกันหรือเทศบาล พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลกระบุรีและองค์การบริหารส่วนตำบลแม่นางขาว ซึ่งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้าน ประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลกระบุรีและ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่นางขาว ซึ่งเป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีบริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่



ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนด อัตรากำลังของทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกัน ดังนั้น ในเรื่องของการกำหนด ตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลคุระบุรี จึงยังไม่มีจำเป็นต้องปรับแก้ตำแหน่งลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และจำนวนปริมาณคนที่มีอยู่ขณะนี้สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลคุระบุรี และองค์การบริหารส่วนตำบลแม่นางขาว ได้ประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการรับ (โอน) ย้าย ซึ่งจะทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

#### **๓.๔ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖**

องค์การบริหารส่วนตำบลคุระบุรี ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะทำงาน โดยมีพนักงานส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานการเจ้าหน้าที่จำนวน ๑ คน เป็นเลขานุการ ทั้งนี้ ขอบเขตเนื้อหาต้องครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

๑) วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลคุระบุรี ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลคุระบุรี

๒) กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓) กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๔) กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลคุระบุรี โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเขามามีส่วนรวมเพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับจากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ จำนวนข้าราชการของเทศบาลประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๕) กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคุระบุรี

๖) จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๗) ให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอหรือน้อยปีละ ๑ ครั้ง ตามสายงานและมาตรฐานตำแหน่งที่กำหนด เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน และวิธีการพัฒนาด้านอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์สำหรับการปฏิบัติงานในหน้าที่และเกิดผลดีต่อองค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่ เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภท วิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็ พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงานและส่วนราชการอื่นก็ กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็ไม่น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะ กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วน ราชการเลย โดยสรุป อาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effertive Man Power Planning Framework) จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบาย เหตุผลเชิงวิชาการสำหรับ การวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้น การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการ เกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัด ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำ กระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะ นำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ใน อนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

### ๓.๕ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การ บริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนด อัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจะสามารถปรับตัวให้เข้ากับ สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที่ทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็น ประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๑. ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลตระ สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการ เปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลตำบลตระบุรีสามารถวางแผน กำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่ องค์การบริหารส่วนตำบลตระ จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๒. ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลตระ จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้ สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลกระบุรี ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลกระบุรี เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๔. ช่วยลดปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๕. ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลกระบุรี สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลกระบุรี บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้จะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลกระบุรี โดยรวม

๖. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลกระบุรี เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๗. ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

### ๓.๖ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๑. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒. ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลกระบุรี

๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลกระบุรี เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๒.๔ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลกระบุรี และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๒.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลกระบุรี ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพังงา (ก.อบต.จ.พังงา)

๒.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลกระบุรี ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

๒.๗ องค์การบริหารส่วนตำบลกระบุรี จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ จังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

### ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลคุระ

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
ก.ค.๖๓	แต่งตั้งคณะกรรมการ	
ก.ค.๖๓	ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังฯ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภารกิจ ปริมาณงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ ฯลฯ
ก.ค.๖๓	ขอแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อปท.ข้างเคียง	เทศบาลตำบลคุระบุรี, อบต.แม่ปางขาว
ส.ค.๖๓	จัดส่งร่างแผนให้คณะกรรมการพิจารณา	พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ส.ค.๖๓	เสนอคณะอนุกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จังหวัดพังงา	
ก.ย.๖๓	ก.อบต.จังหวัดพังงาประชุมพิจารณาให้ความเห็นชอบ	
ก.ย.๖๓	จังหวัดส่งมติ ก.อบต.ให้ อบต.คุระ	ปลายเดือนกันยายน ๖๓
ต.ค.๖๓	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖
ต.ต.๖๓	รายงานและจัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	จังหวัดพังงา , อำเภอคุระบุรี

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

##### สภาพทั่วไป

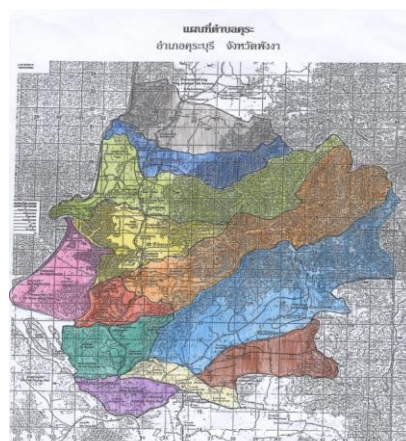
ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือชุมชนหรือตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลคุระ เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ ซึ่งเป็นหนึ่งในสี่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมดที่มีอยู่ในอำเภอคุระบุรี จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๓๙ ตั้งอยู่ ณ เลขที่ ๑๒๐/๔๓ หมู่ที่ ๑ ตำบลคุระ อำเภอคุระบุรี จังหวัดพังงา

##### ลักษณะที่ตั้งและอาณาเขต

องค์การบริหารส่วนตำบลคุระตั้งอยู่ทางทิศเหนือของอำเภอคุระบุรี มีเนื้อที่ทั้งหมด ๑๙๔,๙๓๕ ไร่ หรือ ๓๑๑.๘๙๖ ตารางกิโลเมตร อยู่ห่างจากศาลากลางจังหวัดพังงา ประมาณ ๑๒๔ กิโลเมตร

- ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอสุขสำราญ จังหวัดระนอง
- ทิศใต้ ติดต่อกับเทศบาลตำบลคุระบุรี อำเภอคุระบุรี จังหวัดพังงา
- ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอพนม จังหวัดสุราษฎร์ธานี
- ทิศตะวันตก ติดต่อกับตำบลเกาะพระทอง อำเภอคุระบุรี จังหวัดพังงา และทะเลอันดามัน



### ภูมิประเทศ

สภาพภูมิประเทศเป็นที่ลาดเชิงเขาดิน สูงจากระดับน้ำทะเล ๒๐-๓๐ เมตร ประมาณ ๓๕% ของพื้นที่ทั้งหมด พื้นที่สูงจากระดับน้ำทะเล ๑๐-๒๐ ประมาณ ๑๓% และพื้นที่ราบชายฝั่งทะเล ประมาณ ๑๐% นอกจากนี้ยังมีแหล่งน้ำตามธรรมชาติไหลผ่านกระจายอยู่ทั่วพื้นที่

### ลักษณะภูมิอากาศ

องค์การบริหารส่วนตำบลคุระ มีสภาพภูมิอากาศแบบมรสุมเมืองร้อน ได้รับอิทธิพลจากลมมรสุมตะวันออกเฉียงใต้ และลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือ ทำให้มีฤดูกาล ๒ ฤดู คือ ฤดูร้อน และ ฤดูฝน

### เขตการปกครอง

องค์การบริหารส่วนตำบลคุระ มีจำนวน ๑๒ หมู่บ้าน แยกเป็น

ชื่อหมู่บ้าน	ชาย	หญิง	รวม	จำนวนครัวเรือน
หมู่ที่ ๑ บ้านทุ่งนา	๒๖๐	๒๖๖	๕๒๖	๓๓๕
หมู่ที่ ๒ บ้านกลาง	๒๗๙	๒๖๔	๕๔๓	๓๒๘
หมู่ที่ ๓ บ้านหินลาด	๑,๒๐๖	๑,๒๕๘	๒,๔๖๔	๑,๓๖๒
หมู่ที่ ๔ บ้านเตรียม	๖๒๑	๖๒๙	๑,๒๕๐	๔๑๖
หมู่ที่ ๕ บ้านทุ่งนางดำ	๑๐๖	๘๑	๑๘๗	๑๓๒
หมู่ที่ ๖ บ้านห้วยทรัพย์	๖๐๓	๕๘๔	๑,๑๘๗	๓๓๘
หมู่ที่ ๗ บ้านบางซอย	๒๗๗	๒๖๓	๕๔๐	๓๐๔
หมู่ที่ ๘ บ้านทุ่งมะเดื่อ	๑๕๑	๑๕๑	๓๐๒	๑๕๓
หมู่ที่ ๙ บ้านบางหว่า	๔๖๓	๔๖๓	๙๒๖	๓๑๘
หมู่ที่ ๑๐ บ้านบางหละ	๗๐๙	๖๕๕	๑,๓๖๔	๓๖๕
หมู่ที่ ๑๑ บ้านแสงธรรม	๓๓๖	๓๓๗	๖๗๓	๑๘๗
หมู่ที่ ๑๒ บ้านสวนใหม่	๔๑๒	๔๓๓	๘๔๕	๒๔๕
รวม	๕,๔๒๓	๕,๓๘๔	๑๐,๘๐๗	๔,๔๘๓

ดังนั้น เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีความครบถ้วนองค์การบริหารส่วนตำบลคุระ สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลคุระ พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๑-๒๕๖๕ แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง จากความจำเป็นขั้นพื้นฐานและตามความต้องการของประชาชนเป็นสำคัญ โดยแบ่งเป็นด้านต่าง ๆ ตามความเหมาะสม ดังนี้

### ๑.การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลคุระ แบบองค์รวม มีดังนี้

#### จุดแข็ง (Strengths)

๑. มีสถานที่ทำงานกว้างขวาง อยู่ในชุมชน มีจำนวนห้องเพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ และสะดวกต่อการให้บริการประชาชน
๒. มีศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีเอกลักษณ์
๓. มีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติที่ชัดเจน
๔. มีการคมนาคมที่สะดวก สามารถเชื่อมโยงการขนส่งไปอำเภออื่น ๆ ได้อย่างสะดวกสบาย
๕. มีความพร้อมด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ



๖. มีระบบ Internet เป็นศูนย์ข้อมูลข่าวสารให้บริการประชาชนและพนักงานส่วนตำบลที่ได้มาตรฐาน และมีความเหมาะสม

#### จุดอ่อน (Weak-W )

๑. ขาดบุคลากรที่มีทักษะ ความชำนาญเฉพาะด้าน บุคลากรบางส่วนยังขาดการกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานในหน้าที่

๒. งบประมาณยังไม่เพียงพอต่อการพัฒนาด้านทรัพยากรบุคคล

๓. บุคลากรบางส่วน ขาดความรู้และทักษะการทำงาน โดยเฉพาะทักษะการใช้คอมพิวเตอร์

๔. ปัญหาความยากจนและคุณภาพชีวิตของประชาชน

๕. ปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. ประชาชนไม่ตระหนักในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๗. ปัญหาความหลากหลายของชาติพันธุ์

๘. สถานที่ที่ขยะมีไม่เพียงพอ

๙. กลุ่มอาชีพไม่มีการรวมกลุ่มที่เข้มแข็ง

๑๐. ปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าว

#### โอกาส (Opportunity – O)

๑. การพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวฝั่งอันดามันสู่ประชาคมอาเซียน

๒. กฎหมายและนโยบายของรัฐให้การสนับสนุนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่นไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ระบบธรรมาภิบาลและ สาธารณูปการ เป็นต้น พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการ สาธารณะ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนในท้องถิ่น โดยทุกหน่วยราชการส่งเสริมสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. รัฐบาลให้ความสำคัญกับการดำเนินการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด การจัดระเบียบสังคมและการทุจริตคอร์รัปชัน

๔. หน่วยงานภาครัฐเข้ามามีบทบาทในการส่งเสริม พัฒนาศักยภาพกลุ่มอาชีพ

๕. การขยายเส้นทางคมนาคมเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจ

๖. การปรับปรุงภูมิทัศน์เพื่อความสวยงามของบ้านเมือง

#### อุปสรรค (Threat – T)

๑. การผันผวนของราคาผลผลิตทางการเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน เช่น ราคายางพาราตกต่ำ ทำให้ขาดรายได้ในการจุนเจือครอบครัว

๒. องค์กรบริหารส่วนตำบลมีพื้นที่ที่รับผิดชอบในวงกว้าง ทำให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่าง ไม่ทั่วถึงและครอบคลุมทุกพื้นที่

๓. ประชากรแฝงทำให้การจัดระเบียบสังคมเป็นไปค่อนข้างลำบาก

๔. สถานะเศรษฐกิจและค่าครองชีพมีอัตราค่อนข้างสูง ทำให้รายได้ไม่เพียงพอในการดำรงชีวิต

๕. ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจในประโยชน์ของระบบการกำจัดขยะ พร้อมทั้งบุคลากรมีจำนวน น้อยและไม่มีความรู้เฉพาะด้าน ขาดประสบการณ์ในการดูแลสิ่งแวดล้อม

๖. พนักงานขาดจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน

๗. อบายมุขในชุมชน



## ๒. การวิเคราะห์สภาพปัญหาของพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลกระแยกเป็นรายด้าน ดังนี้

### ๒.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค

#### จุดแข็ง (Strength=s)

๑. การคมนาคม มีการพัฒนาปรับปรุงและบำรุงรักษาถนนหนทางภายในชุมชนให้อยู่ในสภาพที่ใช้  
งานได้สะดวก

๒. มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีไฟฟ้าและแสงสว่างอย่างทั่วถึง

๓. มีเครื่องมือ เครื่องจักร ทันสมัย เพียงพอต่อการดำเนินงาน

๔. ผู้บริหารให้ความสำคัญ ต่อภารกิจด้านโครงสร้างพื้นฐานและจัดสรรงบประมาณในการพัฒนา  
พื้นที่เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน และเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก

๕. พื้นที่เหมาะสมแก่การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๖. การเจริญเติบโตในด้านเศรษฐกิจ

#### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนในพื้นที่ไม่มีเงินทุนในการประกอบอาชีพหลัก

๒. ระบบการให้บริการน้ำประปาไม่เพียงพอในช่วงหน้าแล้ง

๓. การจัดการขยะมูลฝอยและระบบน้ำเสียยังไม่เป็นระบบ

๔. พนักงานขาดความสามัคคี แบ่งหน้าที่กันทำ ขาดระบบการทำงานเป็นทีม

๕. ความผันผวนในราคาผลผลิตทางการเกษตร

#### โอกาส (Opportunity=O)

๑. เป็นพื้นที่สีเขียว ปลูกไม้ดอกไม้ประดับเพื่อต้อนรับการท่องเที่ยว

๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมี  
หน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและ  
ส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่เทศบาล

๓. เป็นจุดศูนย์ในการขนถ่ายสินค้าสู่สถานที่ท่องเที่ยว

๔. การเจริญเติบโตในด้านเศรษฐกิจและที่อยู่อาศัยเพื่อการพาณิชย์

๕. ระบบเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทต่อการปฏิบัติงานทุกภาคส่วนของรัฐ

#### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลมีงบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก

๓. ไม่มีระบบระบายน้ำสาธารณะที่มีประสิทธิภาพ

๔. ระบบการให้บริการน้ำประปาไม่เพียงพอในช่วงหน้าแล้ง

๕. งบประมาณมีไม่เพียงพอต่อการพัฒนา

### ๒.๒. ด้านเศรษฐกิจ

#### จุดแข็ง (Streng=s)

๑. การเจริญเติบโตทางด้านอาคารพาณิชย์และที่อยู่อาศัย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพของกลุ่มเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชน

๓. การจัดหาอาชีพเสริมให้กับประชาชน มีการพัฒนาโดยองค์รวม การตั้งกลุ่มแปรรูปผลิตภัณฑ์  
และกองทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพ

๔. หน่วยงานภาครัฐเข้ามามีบทบาทในการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพกลุ่มอาชีพ

### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. เกิดการเปลี่ยนแปลงของราคาสินค้ามีการผันผวนตลอดเวลาทำให้เกิดผลกระทบในด้านต่าง ๆ เช่น การครองชีพ
๒. รายได้ไม่เพียงพอต่อการบริการที่จะเอื้ออำนวยประโยชน์ให้แก่ประชาชนในเขตเทศบาล
๓. การรวมกลุ่มของอาชีพมีเฉพาะโครงสร้างแต่ไม่มีระบบการบริหารจัดการที่ดี การรวมกลุ่มยังไม่เข้มแข็ง
๔. รายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายในการดำรงชีวิตประจำวัน ประชาชนมีหนี้สินมากมาย
๕. ประชาชนไม่มีเอกสารสิทธิในที่ดินทำกิน ปัญหาความยากจน หนี้สิน มากมาย
๖. ขาดตลาดรับซื้อผลผลิตของกลุ่มเกษตรกร

### โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่าง ๆ และสนับสนุนงบประมาณในการส่งเสริมอาชีพของกลุ่มแม่บ้าน
๒. การเจริญเติบโตในด้านเศรษฐกิจและที่อยู่อาศัยเพื่อการพาณิชย์
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลส่งเสริมการประกอบอาชีพที่หลากหลาย การจัดสัมมนาศึกษาดูงาน การเพิ่มพูนประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพในการประกอบอาชีพและยกระดับรายได้ของประชาชน

### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๓. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผลทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

## **๒.๓ ด้านสังคม**

### จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง
๒. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ ที่มีเจตนารมณ์การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน ให้เป็นคนดี มีปัญญา สามารถอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข
๓. การบริหารแบบบูรณาการทำให้เกิดการประสานงาน บูรณาการในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมากขึ้น
๔. รัฐบาลมีนโยบายป้องกันและแก้ไขปัญหาสาธารณสุข
๕. มีการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมในด้านการจัดทำหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตร
๕. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น รดน้ำผู้สูงอายุ แห่เทียนเข้าพรรษา งานประเพณีประจำปี ฯลฯ
๖. มีโรงพยาบาลประจำอำเภออยู่ในเขตพื้นที่
๗. มีโรงเรียนระดับประถม มัธยม ขยายโอกาส และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลครอบคลุม พร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ในระบบและนอกระบบอย่างเป็นมาตรฐานสากล
๘. รัฐบาลมีนโยบายในการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ
๙. มีกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น

### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. เยาวชนได้รับการศึกษาน้อย ปัญหาการติดเกมส์ ติดการพนัน
๒. สถานศึกษาที่จัดการศึกษาในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลมีความแตกต่างกันในเรื่องของขนาดและทรัพยากร ทำให้การพัฒนาคุณภาพให้ใกล้เคียงกันเป็นไปได้ด้วยความลำบาก
๓. ปัญหาการว่างงาน ความยากจน ทำให้เกิดหนี้สินและเป็นหนี้ในที่สุด
๔. การใช้แผนเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานยังมีน้อย มีงบประมาณค่อนข้างจำกัด
๕. มีสถานที่บันเทิง ปัญหาเด็ก เยาวชน ติดเกมส์เป็นจำนวนมาก
๖. ประชาชนแฝง แรงงานต่างด้าว

### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๓. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว
๔. การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถดำเนินการได้ การสำรวจไม่ทั่วถึง ขาดการร่วมมือจากประชาชน เช่น โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก เป็นต้น
๕. ประชาชนได้รับการศึกษาน้อย ทำให้เกิดปัญหาการว่างงาน ขาดการปราบปรามยาเสพติดที่กำลังคุกคามอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง
๖. การแก้ไขปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

### โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด โอกาสที่จะขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบล ได้โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านและตำบล
๔. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลบุรีรัมย์
๕. สร้างศูนย์ส่งเสริมสุขภาพประจำองค์การบริหารส่วนตำบล

## **๒.๔ ด้านการเมืองการบริหาร**

### จุดแข็ง (Strength=S)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร
๓. มีการรณรงค์ประชาสัมพันธ์ ให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
๔. บุคลากรได้รับการส่งเสริมการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่

๕. ได้รับการจัดสรรงบประมาณเงินอุดหนุนเฉพาะกิจในการว่าจ้างบุคลากรทางศึกษา (ครูผู้ดูแลเด็ก) จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

๖. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการองค์กรที่กว้างไกล

๗. เมืองศรีนครที่แต่งตั้งตามกฎหมาย ทำหน้าที่ในการตรวจสอบมากขึ้น และเป็นกลไกที่สำคัญ

๘. มีสำนักงานพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่

๙. มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลคุระ

#### **จุดอ่อน (Weakness=W)**

๑. ระบบราชการยังขาดการตรวจสอบ และดำเนินการอย่างจริงจังเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาด้านการทุจริต

๒. ขาดการสร้างจิตสำนึกให้กับข้าราชการรวมทั้งการส่งเสริมให้องค์กรภาคประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารจัดการภาครัฐ อย่างต่อเนื่องและจริงจัง

๓. ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในประโยชน์ของระบบการกำจัดขยะและระบบการบำบัดน้ำเสีย

๔. บุคลากรขาดการทำงานเป็นทีม ขาดการประสานงานที่ถูกต้อง

๕. วัฒนธรรมและระบบอุปถัมภ์ในระบบสังคมไทยก่อให้เกิดหรือมีส่วนสนับสนุนให้เกิดการทุจริตอย่างมากและกว้างไกล

๖. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญด้านการจัดการศึกษาปฐมวัย และด้านเฉพาะทาง เช่น ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๗. ขาดบุคลากรภาครัฐในการปฏิบัติเฉพาะตำแหน่ง

#### **โอกาส (Opportunity=O)**

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดพังงา มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล

๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

๕. องค์การบริหารส่วนตำบลส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงานและการศึกษา

๖. ยุทธศาสตร์พัฒนาการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลให้การส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง

๗. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพบุคลากรทางการศึกษา เช่น ครูผู้ดูแลเด็ก และ ผู้ดูแลเด็ก เป็นต้น

#### **อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)**

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานจึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก

๓. ระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของเทศบาลกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง การติดตามและร่วมประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กร ฯลฯ

## ๒.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

### จุดแข็ง (Strengths)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง
๒. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น
๓. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช ๒๕๖๐ กำหนดอำนาจหน้าที่ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้กับท้องถิ่น ประชาชนและชุมชน
๔. จังหวัด อ่างทอง องค์การบริหารส่วนตำบลให้ความสำคัญในการกำกับการดูแลสิ่งแวดล้อม และการแก้ปัญหาขยะและน้ำเสียอย่างต่อเนื่อง
๕. มีการปรับปรุงภูมิทัศน์ทุกบริเวณเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปในลักษณะเดียวกัน

### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ผู้นำชุมชนตระหนักและเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมน้อย
๒. การประชาสัมพันธ์ให้ความรู้เกี่ยวกับการกำจัดขยะเป็นไปอย่างไม่ต่อเนื่อง
๓. ประชาชนให้ความร่วมมือและการมีส่วนร่วมไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด
๔. บุคลากรมีจำนวนน้อยและไม่มีความรู้ ขาดประสบการณ์ในการดูแลสิ่งแวดล้อม
๕. ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างจริงจังและต่อเนื่องในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

### โอกาส (Opportunity=O)

๑. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัดให้ความสำคัญ และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด
๒. ตามนโยบายของรัฐบาล แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัดให้ความสำคัญในเรื่องการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การรณรงค์ให้เป็นพื้นที่สีเขียว
๓. มีการส่งเสริมการปลูกต้นไม้เพื่อให้มีพื้นที่ป่าทดแทนป่าที่เสื่อมโทรม มีสวนสาธารณะให้ประชาชนได้พักผ่อนหย่อนใจ
๔. มีระบบกำจัดขยะ และการสร้างจิตสำนึกในการลดปริมาณขยะ มีระบบการจัดเก็บ การกำจัดขยะที่ได้มาตรฐาน
๕. องค์การบริหารส่วนตำบลให้ความรู้และส่งเสริมประชาชนเกี่ยวกับระบบการจัดเก็บขยะ เพื่อเป็นการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและสนองนโยบายของรัฐบาล

### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขาดความต่อเนื่อง ทั้งจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม
๒. ประชาชนให้ความร่วมมือและการมีส่วนร่วมไม่เป็นไปตามเป้าหมาย
๓. สถานที่ไม่เอื้ออำนวยต่อระบบการกำจัดขยะมูลฝอย
๔. ขาดเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านในการขับเคลื่อน

## ๓. ความต้องการของประชาชนในพื้นที่

### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑) จัดให้มีระบบการบริหารจัดการและพัฒนาปรับปรุงระบบประปาให้สามารถบริการได้อย่างเพียงพอและทั่วถึง

- ๒) ต้องการให้มีไฟฟ้าและแสงสว่างอย่างทั่วถึงครอบคลุมทุกหมู่บ้าน
- ๓) ต้องการให้มีการปรับปรุง พัฒนาก่อนเข้าสู่พื้นที่การเกษตรเพื่อลดต้นทุน ในการขนถ่ายสินค้าจากแหล่งผลิตสู่บ้านและจำหน่ายผลผลิตทางการเกษตร
- ๔) ต้องการให้ปรับปรุงแก้ไขเกี่ยวกับครุระบายน้ำ ที่มีปัญหาอุดตัน ทำให้เกิดน้ำท่วมขังและเกิดมลภาวะเป็นพิษให้มีสภาพที่สามารถใช้งานได้ตามปกติ
- ๕) ต้องการให้มีการติดต่อและประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการติดต่อสื่อสาร การโทรคมนาคม การสำรวจและติดตั้งสัญญาณโทรศัพท์ โทรทัศน์ และ อินเทอร์เน็ตไว้สำหรับการให้บริการครบทุกชุมชนในพื้นที่เทศบาล
- ๖) ให้มีการจัดอุปกรณ์ในการกักเก็บน้ำที่มีความสะอาดไว้สำหรับการอุปโภคและบริโภคในช่วงฤดูแล้งเพื่อให้มีน้ำดื่ม น้ำใช้ ที่มีเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนภายในชุมชน
- ๗) ต้องการให้มีการเพิ่มช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสารสู่ประชาชนอย่างทั่วถึงและครอบคลุมทุกพื้นที่

## ๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ๑) ส่งเสริมสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ของชุมชน กิจกรรมของกลุ่มอาชีพต่าง ๆ การจัดตั้งกลุ่มแปรรูปผลผลิต และกองทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพด้วย
- ๒) ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการ สินค้าพื้นเมืองและพืชผลทางการเกษตร การจัดตั้งกลุ่มสหกรณ์ หรือรวมกลุ่มเพื่อหาแหล่งเงินทุนนำมาลงทุนเป็นเงินทุนสำรองในการประกอบอาชีพ
- ๓) ต้องการให้ส่งเสริมการประกอบอาชีพที่มีความหลากหลาย การจัดสัมมนาศึกษาดูงานเพื่อนำมาปรับเปลี่ยนและเพิ่มพูนประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการประกอบอาชีพและการยกระดับรายได้ของประชาชนอีกด้วย
- ๔) ให้มีการส่งเสริมอาชีพตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง และการส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือนขนาดเล็ก การตั้งกลุ่มภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นต้น
- ๕) จัดหาอาชีพเสริมให้กับประชาชนหลังจากว่างงานจากอาชีพหลัก จัดให้มีการพัฒนาโดยองค์กรวม ตลอดจนการประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวให้เป็นรูปธรรมเพื่อสร้างรายได้ให้กับประชาชน และเป็นที่ยึดเหนี่ยวของประชาชนในชุมชนและบริเวณใกล้เคียง
- ๖) สนับสนุนส่งเสริมการพูดภาษาอังกฤษแก่บุคคลทั่วไปที่สนใจ เพื่อใช้ในการสื่อสารกับนักท่องเที่ยว และเพื่อเป็นการรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (AEC) ปี ๒๕๕๘

## ๓. ด้านสังคม

- ๑) ส่งเสริมระบบสนับสนุนหลักประกันสุขภาพของท้องถิ่น โดยการดำเนินการสร้างเสริมสุขภาพ การป้องกันโรคและฟื้นฟูสมรรถภาพ
- ๒) ผู้สูงอายุได้รับเบี้ยยังชีพครบทุกคน และได้รับการประสานงานช่วยเหลืออย่างทั่วถึงและครอบคลุม การจัดสรรเงินสงเคราะห์ยังชีพคนชรา คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์อย่างทั่วถึงและเป็นธรรมจัดหาและปรับปรุงที่อยู่อาศัยผู้ด้อยโอกาส ตามความเหมาะสม
- ๓) ให้มีการส่งเสริมการรณรงค์คนในครอบครัวและชุมชนเห็นคุณค่าของผู้สูงอายุผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ โดยไม่เสมือนเป็นการทอดทิ้งให้อยู่ตามลำพัง
- ๔) จัดอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับภัยอันตรายจากยาเสพติด และจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ รวมทั้งการส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา การศึกษา และวัฒนธรรมประเพณี ท้องถิ่นให้กับเด็กและเยาวชนได้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

๕) จัดระบบดูแลเด็ก เยาวชน สตรี ให้ได้รับความรู้ เพื่อให้พ้นภัยจากอบายมุขต่าง ๆ และส่งเสริมให้มีการศึกษาในระบบ นอกกระบบอย่างเป็นมาตรฐานสากลเมื่อเทียบกับสังคมเมือง และจัดให้มีการเฝ้าระวังดูแล และปราบปรามยาเสพติดที่กำลังคุกคามอย่างเป็นรูปธรรมและถาวร

๖) ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวทันต่อเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงของสังคมเมือง

๗) ส่งเสริมสนับสนุนการกีฬา นันทนาการแก่ประชาชนทุกวัย ให้มีการเรียนรู้

#### ๔. ด้านการเมืองการบริหาร

๑) มีการพัฒนาระบบและวิธีการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้สามารถบริการประชาชนได้อย่างทั่วถึง รวดเร็ว ถูกต้อง ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ

๒) ให้มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในรูปแบบประชาคม สร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่มอาสาและอื่น ๆ เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของการเมืองและการบริหาร

๓) พัฒนาเพิ่มศักยภาพแก่บุคลากร พนักงาน สมาชิกสภาท้องถิ่น อ.ส.ม. กลุ่มแม่บ้าน กลุ่มมวลชนต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานต่าง ๆ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การระดมความคิดเห็นจากประสบการณ์จริง การพัฒนา ทักษะศึกษาดูงาน นำมาปรับปรุงในการแก้ไขปัญหาได้อย่างเป็นรูปธรรม

๔) เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา ตรวจสอบและติดตามผลการดำเนินงานของเทศบาลภายใต้หลักธรรมาภิบาล

๕) การจัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้ อุปกรณ์ในการพัฒนาองค์กรที่เปลี่ยนแปลงไปตามเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อนำองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศเท่ากับสังคมเมือง

๖) มีการรณรงค์และส่งเสริมระบอบประชาธิปไตยแก่เยาวชน ประชาชนโดยเน้นระบบคุณธรรมและจริยธรรม พร้อมจัดหาบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญเฉพาะด้านให้มีความเพียงพอกับปริมาณงาน ภารกิจ เป้าหมายขององค์กรที่เพิ่มขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ

#### ๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑) ให้มีการส่งเสริมการปลูกต้นไม้เพื่อให้มีป่าทดแทนป่าที่เสื่อมโทรม และจัดให้มีสวนสาธารณะให้ประชาชนได้พักผ่อนหย่อนใจ ตลอดจนการรณรงค์ในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การจัดการกิจกรรมส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง

๒) ให้มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการฟื้นฟูอนุรักษ์ป่าไม้ต้นน้ำที่กักเก็บน้ำตามธรรมชาติ ให้คงสมบูรณ์ตามธรรมชาติ

๓) มีการรณรงค์และสนับสนุนการปลูกไม้ดอกไม้ประดับ และปลูกต้นไม้ทั่วเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔) ให้มีการรักษาความสะอาดบ้านเมือง การจัดเก็บขยะ การคัดแยกขยะ ขยะรีไซเคิล การกำจัดสิ่งปฏิกูล ลด เลิกการใช้ถุงพลาสติก เป็นถนนไร้ฝุ่น คุน้ำไร้ขุยลาย และไร้กลิ่น

๕) จัดให้มีระบบกำจัดขยะ และการรณรงค์ในการลดปริมาณขยะ มีระบบการจัดเก็บ การกำจัดขยะที่ได้มาตรฐาน การรณรงค์ให้เป็นพื้นที่สีเขียว การประชาสัมพันธ์ให้ความรู้เกี่ยวกับการดูแลช่วยกันรักษาความสะอาดบริเวณพื้นที่ของตนเองและบริเวณใกล้เคียง

๖) ส่งเสริมให้มีการปลูกต้นไม้ในบริเวณบ้านและที่สาธารณะ และให้มีการปรับภูมิทัศน์ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลครอบคลุมทุกพื้นที่ ให้เป็นการพัฒนาอย่างยั่งยืนมีความต่อเนื่อง ให้เป็นเมืองน่าอยู่คู่กับประชาชนชาวองค์การบริหารส่วนตำบล

๓) จัดให้มีการแจกจ่ายน้ำอุปโภคบริโภคอย่างเพียงพอกับความต้องการของประชาชนในชุมชนที่มีความลำบากอย่างทั่วถึง

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคุระ

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลคุระ ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๑-๒๕๖๕ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลคุระ คือ “สังคมผสมผสาน กลมกลืนทางการศึกษาและวัฒนธรรม ก้าวหน้าประชาธิปไตยใส่ใจการปกครอง มุ่งอุตสาหกรรมแปรรูป อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ เชื่อมโยงคุณภาพชีวิตมุ่งสู่ไทยแลนด์ ๔.๐” ประกอบกับนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม คือ ร่วมคิด ร่วมทำ ด้วยความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ในการพัฒนา ดังนี้

### ยุทธศาสตร์องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

#### ๑. ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

##### ๑.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

ในการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน

**วิสัยทัศน์** “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

#### ยุทธศาสตร์การพัฒนา

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
๒. ยุทธศาสตร์การสร้างความสามารถในการ
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

#### ปัจจัยความสำเร็จของยุทธศาสตร์ชาติ

๑. สาระของยุทธศาสตร์ชาติ กำหนดวิสัยทัศน์ ระยะยาวที่ชัดเจน มีการกำหนดเป้าหมายและภาพในอนาคตของประเทศที่ชัดเจน
๒. ระบบและกฎหมาย มีกฎหมายรองรับ มีกลไก เชื่อมโยงกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนในระดับ ต่าง ๆ เพื่อให้ส่วนราชการนำยุทธศาสตร์ชาติไปปฏิบัติ
๓. กลไกสู่การปฏิบัติ มีกลไกที่สอดรับ/สอดคล้อง ตั้งแต่ระดับการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาไปสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล



๔. การยอมรับของสังคม มีการสื่อสารเพื่อสร้าง ความเข้าใจต่อสาธารณชน มีการรับฟังความคิดเห็น จากทุกกลุ่ม สร้างการมีส่วนร่วมและความเป็นเจ้าของร่วมกัน

### ยุทธศาสตร์แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

ประกอบด้วย ๑๐ ยุทธศาสตร์หลัก ดังต่อไปนี้

๑. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้าง และพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
๒. ยุทธศาสตร์การสร้าง ความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
๓. ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็ง ทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการเติบโต ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
๕. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
๖. ยุทธศาสตร์ด้านการเพิ่ม ประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในภาครัฐ
๗. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และระบบโลจิสติกส์
๘. ยุทธศาสตร์ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม
๙. ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
๑๐. ยุทธศาสตร์ด้านการต่างประเทศ ประเทศเพื่อนบ้าน และภูมิภาค

### ๑.๒ แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

#### ๑.๒.๑ แผนพัฒนาภาค

ยึดแนวคิดการพัฒนาตาม “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” ให้เกิดการพัฒนาที่สมดุลเป็นธรรมและ ภูมิคุ้มกันต่อผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทั้งจากภายนอกและภายในประเทศควบคู่กับแนวคิด “การพัฒนา แบบองค์รวม” ที่ยึดคนผลประโยชน์ของประชาชน ภูมิสังคม ยุทธศาสตร์ พระราชทาน เข้าใจ เข้าถึง และ พัฒนา ยึดหลักการมีส่วนร่วมของทุกภาคภาคีการพัฒนา และหลักธรรมาภิบาลเพื่อให้สังคมสมานฉันท์ และอยู่ เย็นเป็นสุขร่วมกัน

#### ๑.๒.๒ แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด

แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน(ระนอง พังงา ภูเก็ต กระบี่ ตรัง) (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๕)  
ยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน

วิสัยทัศน์ Vision) “การท่องเที่ยวที่มีคุณภาพระดับโลก บนฐานความเข้มแข็งของภาคเกษตรและชุมชนอย่างยั่งยืน”  
ยุทธศาสตร์ในการพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน จำนวน ๓ ประเด็นยุทธศาสตร์ คือ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาคูณภาพด้านการท่องเที่ยวให้มีมาตรฐาน อย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาระบบและสร้างมูลค่าเพิ่มให้สินค้าภาคเกษตร ประมง และปศุสัตว์ ที่มีศักยภาพในพื้นที่ เพื่อให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาศักยภาพบุคลากรและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการบริหาร ด้านการท่องเที่ยว

#### แผนพัฒนาจังหวัด

วิสัยทัศน์(Vision) “ศูนย์กลางการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ เกษตรกรรมยั่งยืน สังคมแห่งการเรียนรู้ สู่คุณภาพชีวิตที่ดี”

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด ประกอบด้วย ๕ ประเด็น ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างเสริมคุณภาพการท่องเที่ยวเชิงนิเวศครบวงจร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างเสริมระบบการผลิต การบริโภค การค้า การบริหารจัดการด้านการเกษตรอย่างเป็นระบบที่ยั่งยืน



- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างเสริมระบบการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพและสมดุล
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยกกระดับคุณภาพชีวิตที่ดี สร้างสังคมมั่นคงน่าอยู่
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ สร้างเสริมระบบความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

#### ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๕)

วิสัยทัศน์ “เมืองท่องเที่ยวเชิงนิเวศชั้นนำ แหล่งเกษตรกรรมยั่งยืน ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี”

#### ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดพังงา ประกอบด้วย

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศและเชิงประวัติศาสตร์
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาและเพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตร
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

#### ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด

วิสัยทัศน์จังหวัดพังงา “ ศูนย์กลางการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ เกษตรกรรมยั่งยืน สังคมแห่งการเรียนรู้สู่คุณภาพชีวิตที่ดี ”

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมและการพัฒนาท่องเที่ยวเชิงนิเวศ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาเกษตรกรรมสู่ความสมดุลและยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคมแห่งการเรียนรู้สู่ความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน

#### วิสัยทัศน์อำเภอกระบุรี

“เมืองท่องเที่ยวเชิงนิเวศชั้นนำ แหล่งอาหารคุณภาพ ทรัพยากรสมบูรณ์ สังคมเป็นสุข”

- ยุทธศาสตร์ ๑ ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศโดยการบูรณาการ
- ยุทธศาสตร์ ๒ ส่งเสริมการเกษตรโดยหาที่ทำกินที่ถูกต้องตามกฎหมายและจัดการแรงงานต่างด้าว
- ยุทธศาสตร์ ๓ การอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ ๔ พัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน ชุมชนเข้มแข็ง วัฒนธรรมหลากหลาย

#### ๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลกระ

“สังคมผสมผสาน กลมกลืนทางการศึกษาและวัฒนธรรม ก้าวหน้าประชาธิปไตยใส่ใจการปกครอง มุ่งอุตสาหกรรมแปรรูป อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ เชื่อมโยงคุณภาพชีวิต มุ่งสู่ไทยแลนด์ ๔.๐”

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาเศรษฐกิจ การเกษตรและการท่องเที่ยว
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การป้องกันและปราบปรามทุจริตคอร์รัปชัน

#### ยุทธศาสตร์หลักที่ คสช. ยึดถือเป็นแนวทางในปัจจุบัน ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมในสังคม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน
๓. ยุทธศาสตร์สร้างความเข้มแข็งภาคการเกษตร ความมั่นคงของอาหารและพลังงาน
๔. ยุทธศาสตร์การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจสู่การเติบโตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน
๕. ยุทธศาสตร์การสร้างเชื่อมโยงกับประเทศในภูมิภาคเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม
๖. ยุทธศาสตร์การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน



๗. ยุทธศาสตร์ในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงโครงสร้าง การบริหารงานของรัฐวิสาหกิจให้เกิดประโยชน์กับประชาชน ในการให้บริการอย่างแท้จริง
๘. ยุทธศาสตร์ในเรื่องการปรับปรุงระบบโทรคมนาคม เทคโนโลยีของชาติให้เกิดความมั่นคงและยั่งยืน ในอนาคตให้ทัดเทียมอาเซียน และประชาคมโลก
๙. ยุทธศาสตร์ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต คอร์รัปชันอย่างยั่งยืน

**ค่านิยมหลักของคนไทย เพื่อสร้างสรรคประเทศไทยให้เข้มแข็ง ดังนี้**

๑. มีความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ซึ่งเป็นสถาบันหลักของชาติในปัจจุบัน
๒. ซื่อสัตย์ เสียสละ อดทน มีอุดมการณ์ในสิ่งที่ดีงามเพื่อส่วนรวม
๓. กตัญญูต่อพ่อแม่ ผู้ปกครอง ครูบาอาจารย์
๔. ใฝ่หาความรู้ หมั่นศึกษา เล่าเรียน ทางตรงและทางอ้อม
๕. รักษาวัฒนธรรมประเพณีไทยอันงดงาม
๖. มีศีลธรรม รักษาความสัตย์ หวังดีต่อผู้อื่น เผื่อแผ่และแบ่งปัน
๗. เข้าใจ เรียนรู้ การเป็นประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขที่ถูกต้อง
๘. มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย ผู้น้อยรู้จักการเคารพผู้ใหญ่
๙. มีสติ รู้ตัว รู้คิด รู้ทำ รู้ปฏิบัติ ตามพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
๑๐. รู้จักดำรงตนอยู่โดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รู้จักอดออมไว้ใช้เมื่อยามจำเป็น มีไว้พอกินพอใช้ ถ้าเหลือก็แจกจ่าย จำหน่าย และขยายกิจการเมื่อมีความพร้อม โดยมีภูมิคุ้มกันที่ดี
๑๑. มีความเข้มแข็งทั้งร่างกายและจิตใจ ไม่ยอมแพ้ต่ออำนาจฝ่ายต่ำ หรือกิเลส มีความละอายเกรงกลัวต่อบาป ตามหลักของศาสนา
๑๒. คำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมและต่อชาติ มากกว่าผลประโยชน์ของตนเอง

### **นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่น**

**วิสัยทัศน์ (Vision) :** สังคมผสมผสาน กลมกลืนทางการศึกษาและวัฒนธรรม ก้าวหน้าประชาธิปไตย ใส่ใจการปกครอง มุ่งอุตสาหกรรมแปรรูป อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ เชื่อมโยงคุณภาพชีวิต มุ่งสู่ไทยแลนด์ ๔.๐

### **ยุทธศาสตร์การพัฒนา(Stragey development)**

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านโครงสร้างพื้นฐานและบริการสาธารณะ

### **ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ต่อเนื่องอย่างยั่งยืน**

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านสังคม ส่งเสริมคุณภาพชีวิต และการกีฬา
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์ด้านการเมือง การบริหารและพัฒนาบุคลากร

**การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล** ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องฯ โดยใช้เทคนิค **SWOT** เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไป



ดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลจะ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น สามารถวิเคราะห์ ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้านซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

**๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

- ๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- ๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- ๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- ๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- ๑.๕ การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- ๑.๖ การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))

**๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- ๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- ๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- ๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และ ผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- ๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
- ๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- ๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

**๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- ๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- ๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- ๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- ๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- ๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- ๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

**๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- ๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- ๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- ๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- ๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐)) ๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- ๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- ๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- ๔.๘ การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

## ๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- ๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- ๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

## ๖. ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มี

- ๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- ๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- ๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- ๖.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

## ๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๗.๑ สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- ๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากร ให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- ๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- ๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- ๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลกระได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

### ภารกิจหลัก

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

### ภารกิจรอง

๑. ด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น

๒. ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. ด้านการพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๔. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๕. ด้านสนับสนุนส่งเสริมหน่วยงานองค์กรภาครัฐ เอกชนในกิจการที่เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่

### ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลคุระ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลสามัญ ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามมติความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพังงา ในคราวประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๓ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการจัดโครงสร้างส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล ออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่

- ๑) สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)
- ๒) กองคลัง (๐๔)
- ๓) กองช่าง (๐๕)
- ๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวนทั้งสิ้น ๒๘ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล (เงินอุดหนุน) จำนวน ๕ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๖ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๙ อัตรา และ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๔ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๗๓ อัตรา

#### วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีขององค์การบริหารส่วนตำบลคุระ

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและ ไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

#### ๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

#### ๑. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

##### ๑.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจาก

สภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

### ๑.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

## วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

### ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบล (ระดับตัวบุคลากร)

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่อบต.และพื้นที่ใกล้เคียง</li><li>๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน</li><li>๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต</li><li>๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ</li><li>๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัวโดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้</li></ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล</li><li>๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ</li><li>๓. มีภาระหนี้สิน</li></ol>
<p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น</li><li>๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา</li><li>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและองค์การบริหารส่วนตำบลในฐานะตัวแทน</li></ol>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ</li><li>๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน</li><li>๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ</li><li>๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ</li></ol>

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลคุระ (ระดับองค์กร)

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย</li><li>๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้</li><li>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อดทน.ในฐานะตัวแทน</li><li>๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร</li><li>๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน</li><li>๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</li></ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ</li><li>๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี</li></ol>
<p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาอบต.</li><li>๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน</li><li>๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี</li><li>๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น</li><li>๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์</li></ol>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>๑. มีระบบอุปถัมภ์ และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง</li><li>๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจของ อบต.</li><li>๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ</li></ol>





## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### ๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลคุระ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการ โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้าง ส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดฝ่าย และ ในระยะต่อไปหากเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

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

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๑.๕ งานสวัสดิการและและพัฒนาชุมชน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานสังคมสงเคราะห์</li> <li>- งานส่งเสริมและพัฒนาสตรี</li> </ul> <p><b>๑.๖ งานเทคโนโลยีสารสนเทศ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบันทึกข้อมูล</li> <li>- งานสารสนเทศและการสื่อสาร</li> <li>- งานเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร</li> </ul>		
<p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p><b>๒.๒ งานการเงิน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงิน</li> <li>- งานรับเงิน เบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> <li>- งานตรวจสอบภายใน</li> </ul> <p><b>๒.๒ งานบัญชี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานแสดงฐานะทางการเงิน</li> </ul> <p><b>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมแรงรัตรรายได้</li> </ul> <p><b>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์</li> </ul>	<p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p><b>๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี</b></p> <p><b>๒.๑.๑ งานบริหารงานคลัง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานประชาสัมพันธ์</li> </ul> <p><b>๒.๑.๒ งานการเงินและบัญชี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงิน</li> <li>- งานรับเงิน เบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> <li>- งานตรวจสอบภายใน</li> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานแสดงฐานะทางการเงิน</li> </ul> <p><b>๒.๑.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมแรงรัตรรายได้</li> </ul> <p><b>๒.๑.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์</li> </ul>	
<p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p><b>๓.๑ งานก่อสร้าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>- งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ</li> <li>- งานข้อมูลก่อสร้าง</li> </ul>	<p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p><b>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</b></p> <p><b>๓.๑.๑ งานก่อสร้าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>- งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ</li> <li>- งานข้อมูลก่อสร้าง</li> </ul>	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประเมินราคา</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานออกแบบและบริการข้อมูล</li> </ul> <p><b>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกิจการประปา</li> <li>- งานไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>- งานระบายน้ำ</li> </ul> <p><b>๓.๔ งานผังเมือง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจและแผนที่</li> <li>- งานวางผังพัฒนาเมือง</li> <li>- งานควบคุมทาง</li> </ul> <p><b>๓.๕ งานกำจัดสิ่งปฏิกูลและขยะมูลฝอย</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดเก็บและขนขยะ</li> </ul>	<p><b>๓.๑.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประเมินราคา</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานออกแบบและบริการข้อมูล</li> </ul> <p><b>๓.๑.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกิจการประปา</li> <li>- งานไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>- งานระบายน้ำ</li> </ul> <p><b>๓.๑.๔ งานผังเมือง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจและแผนที่</li> <li>- งานวางผังพัฒนาเมือง</li> <li>- งานควบคุมทาง</li> </ul> <p><b>๓.๑.๕ งานกำจัดสิ่งปฏิกูลและขยะมูลฝอย</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดเก็บและขนขยะ</li> </ul>	
<p><b>๔. ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <p><b>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานพัฒนาการศึกษา</li> <li>- งานจัดหลักสูตรการเรียนการสอน</li> <li>- งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และ เครือข่ายทางการศึกษา</li> <li>- งานให้บริการศึกษาทั่วไป</li> </ul> <p><b>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกิจการศาสนา</li> <li>- งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ และ วัฒนธรรม</li> <li>- งานส่งเสริมกิจการเด็กและเยาวชน</li> </ul>	<p><b>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <p><b>๔.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</b></p> <p><b>๔.๑.๑ งานบริหารการศึกษา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานก่อนวัยเรียน</li> <li>- งานส่งเสริมคุณภาพทางการศึกษา</li> </ul> <p><b>๔.๑.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานพัฒนาการศึกษา</li> <li>- งานกีฬาและนันทนาการ</li> <li>- งานสนับสนุนกิจกรรมและประเพณีท้องถิ่น</li> <li>- งานเก็บข้อมูล</li> </ul> <p><b>๔.๑.๓ งานกิจการโรงเรียน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานศูนย์พัฒนาเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานดูแลและรักษาสุขภาพเด็ก และเยาวชน</li> </ul>	

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

การวิเคราะห์เพื่อการกำหนดตำแหน่ง ประกอบด้วย ๓ ขั้นตอน ดังนี้

**ขั้นตอนที่ ๑** การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูล ปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการศึกษาและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)
๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออกฯ
๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

**ขั้นตอนที่ ๒** การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

### แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน
๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและงานอนาคต
๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

**ขั้นตอนที่ ๓** การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน สิ่งสำคัญที่ควรทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

- ๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำ	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ เดือน	๓๐	วัน
* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี	๒๓๐	วัน

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง

(๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น.- เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.-เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)

\*\* เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

### สูตรในการคำนวณ

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด(๑ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชั่วโมง}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่มีปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป จากข้อมูลดังกล่าวอาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรือ งานด้านการเงิน

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าวตามข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลคุระ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

#### ๑. สำนักงานปลัด

๑.๑ พนักงานส่วนตำบล	๑๑	อัตรာ
๑.๒ ลูกจ้างประจำ	๑	อัตรာ
๑.๓ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๗	อัตรာ
๑.๔ พนักงานจ้างทั่วไป	๕	อัตรာ

#### ๒. กองคลัง

๒.๑ พนักงานส่วนตำบล	๖	อัตรာ
๒.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๕	อัตรာ
๒.๓ พนักงานจ้างทั่วไป	๓	อัตรာ

#### ๓. กองช่าง

๓.๑ พนักงานส่วนตำบล	๘	อัตรာ
๓.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๗	อัตรာ
๓.๓ พนักงานจ้างทั่วไป	๕	อัตรာ

#### ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๔.๑ พนักงานส่วนตำบล	๘	อัตรာ (รวมพนักงานครู)
๔.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๖	อัตรา (งบบุคคหุน)
๔.๓ พนักงานจ้างทั่วไป	๑	อัตรา



การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลกระ เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลกระ มีปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน และมีรองปลัดองค์การบริหารส่วน ตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชาต่อจาก ปลัด อบต. และมีหัวหน้า ส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง / อำนวยการ ระดับต้น ) ๔ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคนที่ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล และพนักงานตามภารกิจ เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงาน ในแต่ละสายงาน ใช้วิธีคิดจากข้อ ๘.๒ เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวม และเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงาน ในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงานให้มีความเพียงพอกับความต้องการ อัตรากำลังขององค์กร โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

**กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖**  
**องค์การบริหารส่วนตำบลกระ อำเภอกระบุรี จังหวัดพังงา**

ส่วนราชการ	กรอบ อัตร กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>สำนักงานปลัด (๐๑)</b>								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก (รถตักหน้าขุดหลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถดับเพลิง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>กองคลัง (๐๔)</b>								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
<b>กองช่าง (๐๕)</b>								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างสำรวจปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานประปาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานประจำรถบรรทุกขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้า)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานผลิตน้ำประปา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๗)</b>								
นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (มีทักษะ)	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๗๓</b>	<b>๗๓</b>	<b>๗๓</b>	<b>๗๓</b>	<b>-</b>	<b>--</b>	<b>-</b>	



## ๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

### ๑. องค์การบริหารส่วนตำบลคุระ

๑) ปลัด อบต. มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	รวม (ต่อปี)	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๓๙,๑๙๐	๑๔,๐๐๐	๖๓๘,๒๘๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๓๓,๔๙๕	๓,๕๐๐	๔๔๓,๙๔๐	๑๕,๐๖๐	๑๕,๐๖๐	๑๕,๐๖๐

### ๒. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๒) สำนักปลัด อบต.คุระ มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๒๐ ตำแหน่ง ๒๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	รวม (ต่อปี)	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๓๒,๘๐๐	๓,๕๐๐	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๓๐,๗๙๐	๑,๕๐๐	๓๘๗,๔๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑	๑๖,๙๔๐	-	๒๐๓,๒๘๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐
๔	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	๑๖,๙๔๐	-	๒๐๓,๒๘๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐
๕	นิติกรปฏิบัติการ	๑	๑๗,๒๙๐	-	๒๐๗,๔๘๐	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐
๖	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๑	๑๕,๐๖๐	-	๑๘๐,๗๒๐	๙,๓๖๐	๙,๓๖๐	๙,๒๘๐
๗	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑๑,๙๖๐	-	๑๔๓,๕๒๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐
๘	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก/ชก)	๑	๑๙,๑๖๐	-	๒๒๙,๙๒๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๘,๔๐๐
๙	นักจัดการงานทั่วไป (ปก/ชก)	๑	๑๗,๘๘๐	-	๒๑๔,๕๖๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐
ลูกจ้างประจำ								
๑๐	นักจัดการงานทั่วไป	๑	๒๑,๘๘๐	-	๒๖๒,๕๖๐	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๑	พนักงานขับรถยนต์ส่วนบุคคล	๑	๑๒,๒๗๐	-	๑๔๗,๒๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๑,๗๖๐	-	๑๔๑,๑๒๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๐๐๐
๑๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๙,๗๓๐	-	๑๑๖,๗๖๐	๔,๖๘๐	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐
๑๔	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดหนัก	๑	๑๗,๒๔๐	-	๒๐๖,๘๘๐	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐
๑๕	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา	๑	๑๐,๙๑๐	-	๑๓๐,๙๒๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๖๔๐
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑	๑๐,๔๔๐	-	๑๒๕,๘๘๐	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๕,๔๐๐
๑๗	พนักงานขับรถยนต์	๑	๙,๔๐๐	-	๑๑๒,๘๐๐	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๘	ภารโรง	๑	๙,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๙	คนงาน	๒	๑๘,๐๐๐	-	๒๑๖,๐๐๐	-	-	-
๒๐	พนักงานดับเพลิง	๒	๑๘,๐๐๐	-	๒๑๖,๐๐๐	-	-	-



**๓. กองคลัง**

๓) กองคลัง อบต.คุระ มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑๑ ตำแหน่ง ๑๔ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	รวม (ต่อปี)	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๓๓,๕๖๐	๓,๕๐๐	๔๔๔,๗๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐
๒	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๒๖,๔๖๐	๑,๕๐๐	๓๓๕,๕๒๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐
๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๒๔,๒๘๕	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๔	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑๑,๗๐๐	-	๑๔๐,๔๐๐	๖,๒๑๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐
๕	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงานชำนาญงาน	๑	๒๔,๒๘๕	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๒๔,๒๘๕	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑๑,๕๐๐	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑๑,๗๐๐	-	๑๔๐,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๘๐
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๑,๘๘๐	-	๑๔๒,๕๖๐	๖,๒๔๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๙,๗๓๐	-	๑๑๖,๗๖๐	๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	๕,๐๔๐
๑๑	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑๕,๐๐๐	-	๑๘๐,๐๐๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
๑๒	คนงาน	๓	๑๘,๐๐๐	-	๓๒๔,๐๐๐	-	-	-

**๔. กองช่าง**

๔) กองช่าง อบต.คุระ มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑๘ ตำแหน่ง ๒๐ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	รวม (ต่อปี)	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๓๒,๘๐๐	๓,๕๐๐	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๓๒,๘๐๐	๑,๕๐๐	๔๑๑,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๓	วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๓๙,๖๑๐	-	๔๗๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐
๔	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๒๔,๒๘๕	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๕	นายช่างโยธาปฏิบัติงาน	๑	๑๗,๒๗๐	-	๒๐๗,๒๔๐	๗,๓๒๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐
๖	นายช่างสำรวจปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๒๔,๘๒๕	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๗	เจ้าพนักงานประปา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๒๔,๘๒๕	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๘	นายช่างไฟฟ้าชำนาญงาน	๑	๒๕,๑๙๐	-	๓๐๒,๒๘๐	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๙,๗๓๐	-	๑๑๖,๗๖๐	๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	๕,๐๔๐
๑๐	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๙,๗๓๐	-	๑๓๔,๘๘๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑๐,๐๘๐	-	๑๒๐,๙๖๐	๔,๙๒๐	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐
๑๒	พนักงานประจำรถบรรทุกขยะ	๑	๑๑,๗๖๐	-	๑๔๑,๑๒๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๕,๖๔๐
๑๓	พนักงานประจำรถบรรทุกขยะ	๑	๑๑,๖๕๐	-	๑๓๙,๘๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐
๑๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถเครน)	๑	๙,๔๐๐	-	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐
๑๕	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑๑,๕๐๐	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐



ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	รวม (ต่อปี)	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๖	พนักงานผลิตน้ำประปา	๒	๑๘,๐๐๐	-	๒๑๖,๐๐๐	-	-	-
๑๗	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	๑	๙,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๘	คนงาน	๒	๑๘,๐๐๐	-	๒๑๖,๐๐๐	-	-	-

#### ๕. กองการศึกษา

๕) กองการศึกษา อบต.คุระ มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๑๕ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	รวม (ต่อปี)	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
						๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๓๒,๘๐๐	๓,๕๐๐	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๒๙,๑๑๐	๑,๕๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๓	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	๑	๒๕,๔๗๐	-	๓๐๕,๖๔๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐
๔	ครู (เงินอุดหนุน)	๕	-	-	-	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๕	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(มีทักษะ) (เงินอุดหนุน)	๖	-	-	-	-	-	-
พนักงานจ้างทั่วไป								
๖	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๙,๐๐๐	-	๑๐,๘๐๐๐	-	-	-

๗.) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
๑	๖๓,๙๒๓,๔๐๐	๖๕,๒๐๑,๘๖๐	๖๖,๕๐๕,๙๐๕

หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมา หรือปีถัดไปเพิ่มขึ้นไม่เกิน ๕%

สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลคุระ ได้ประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณเพิ่มขึ้น ๒%

## ๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

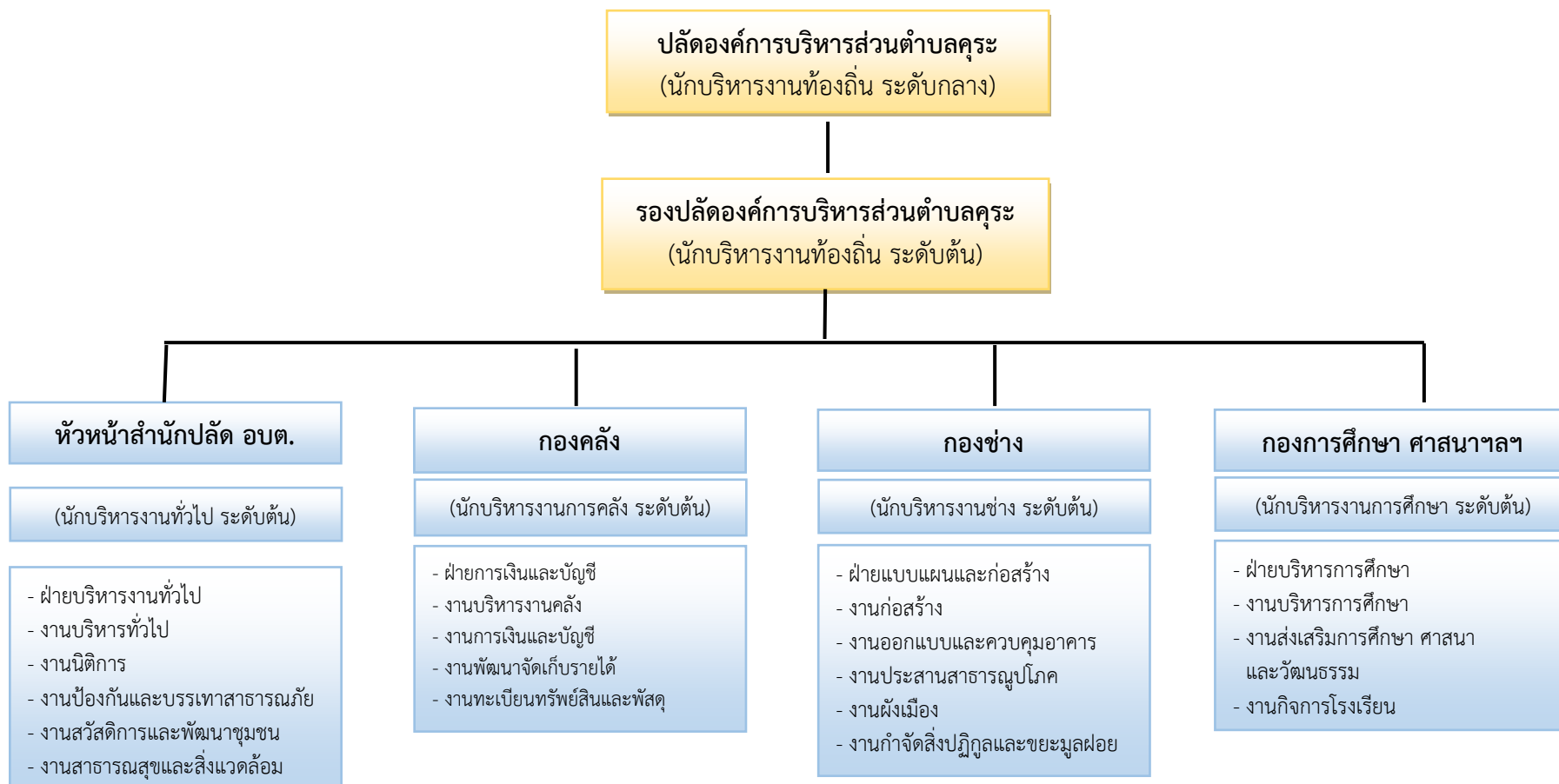
๔๖

องค์การบริหารส่วนตำบลคุระ ได้นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำล้าง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔

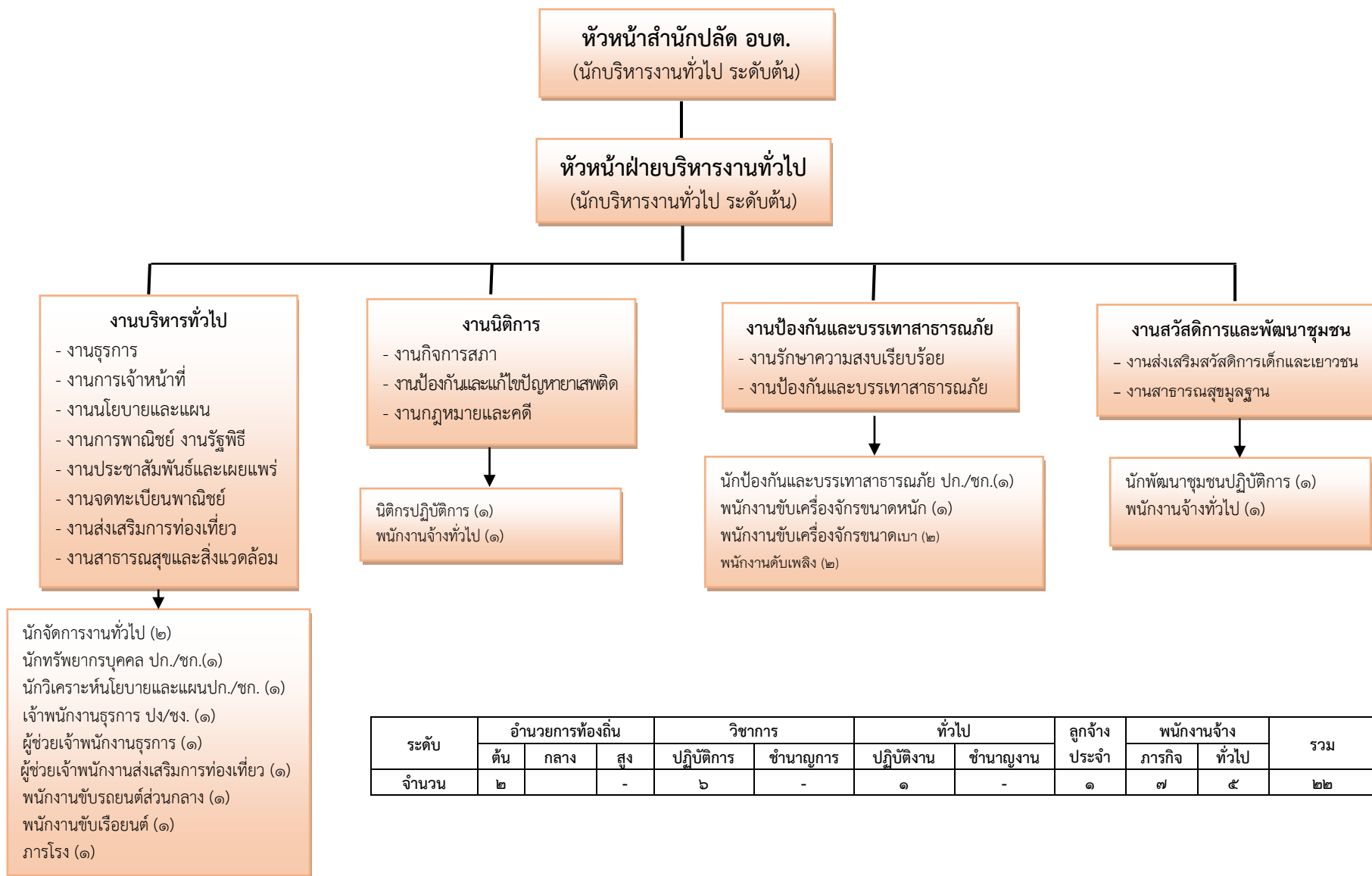


## ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

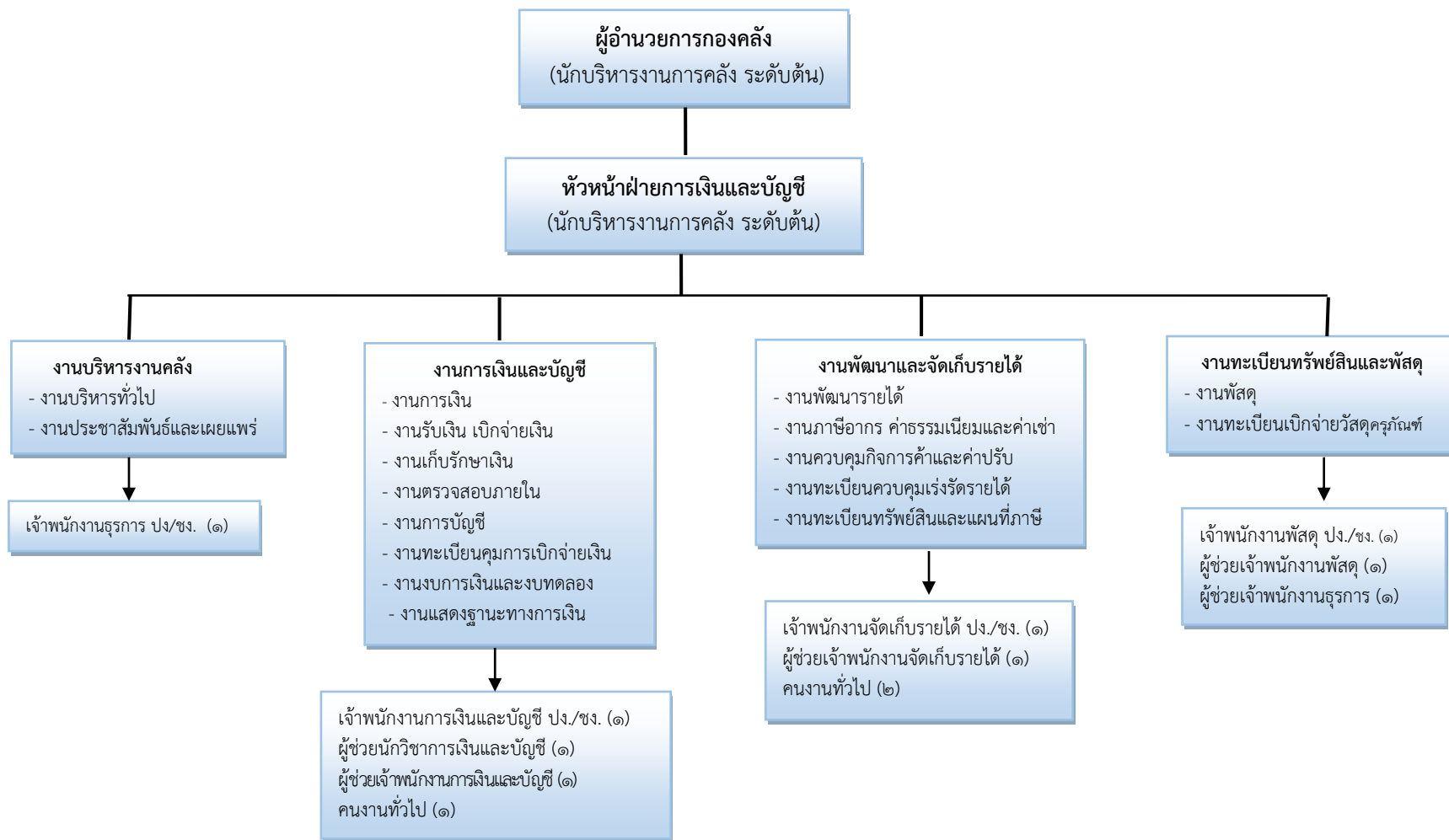
### โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคุระ ประเภทสามัญ



## โครงสร้างของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



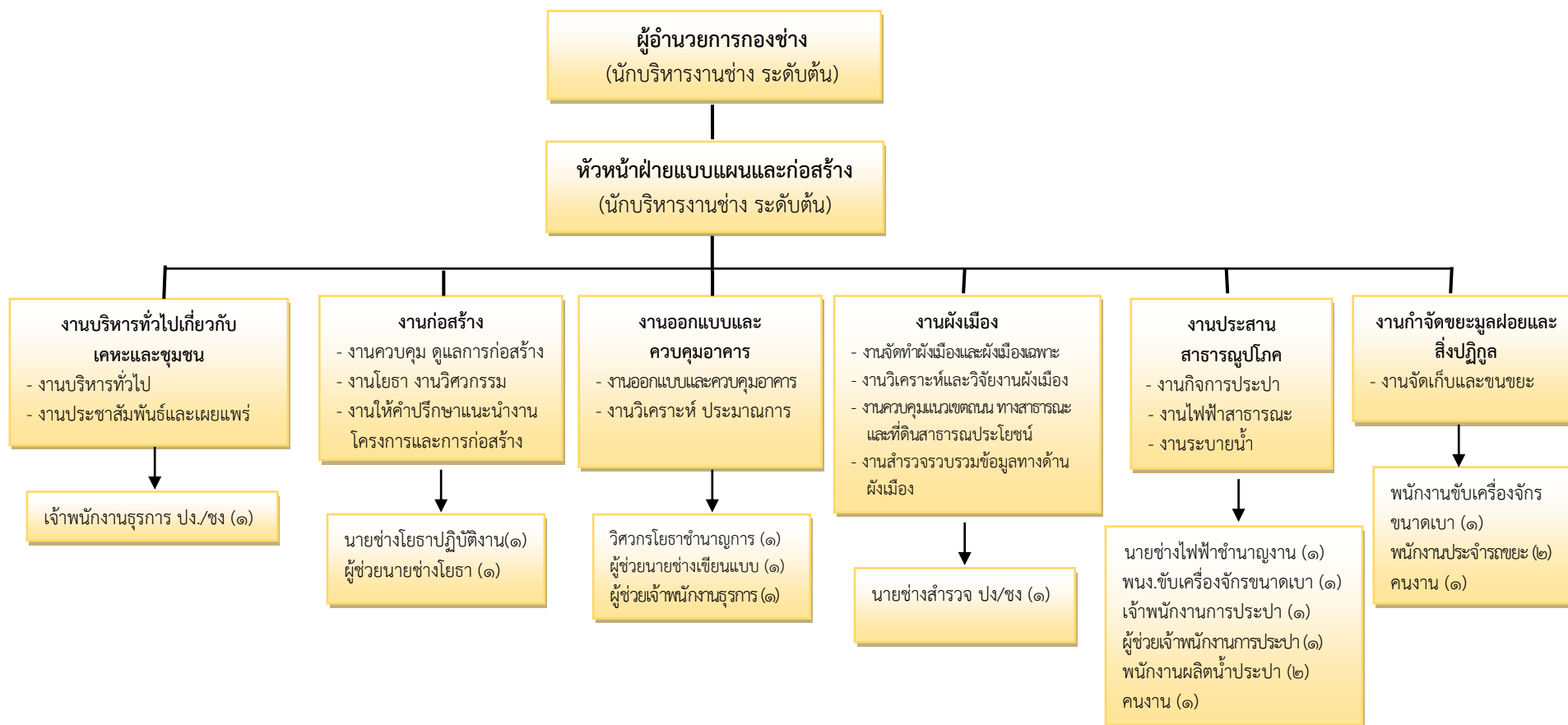
## โครงสร้างกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลคุระ



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๒	-	-	-	-	๔		-	๕	๓	๑๔



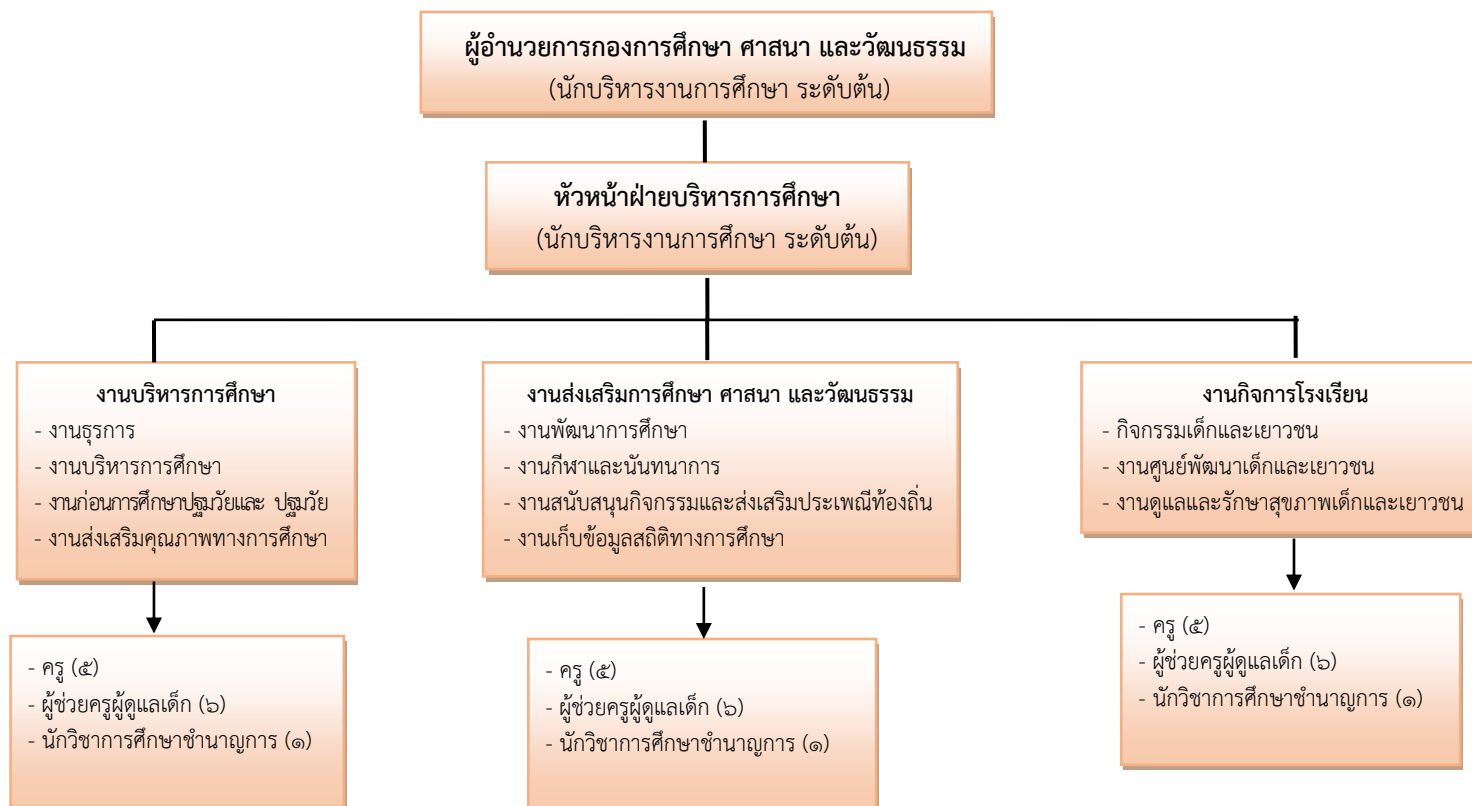
## โครงสร้างกองช่างขององค์การบริหารส่วนตำบลคูระ



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๒	-	-	๑	-	๔	๑	-	๘	๔	๒๐



## โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลคุระ



ระดับ	ผู้อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๒	-	-	๕	๑	-	-	-	๖	๑	๑๕





## ๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ตามโครงสร้างส่วนราชการภายในองค์การบริหารส่วนตำบลคุระ (ประเภทสามัญ) ประกอบด้วย ๔ ส่วนราชการ รวม ๗๓ ตำแหน่ง ดังนี้

### สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินสิ่งอื่นๆ เงินค่าตอบแทน	
1	นายสง่า ชูรีตนา	ป.ตรี	34-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บท.	กลาง	34-3-00-1101-001	ปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บท.	กลาง	39,190	84,000	84,000	638,280
2	ว่าง	-	34-3-00-1101-002	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บท.	ต้น	34-3-00-1101-002	รองปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บท.	ต้น	33,495	42,000	-	443,940
<b>สำนักงานปลัด</b>														
3	-ว่างเดิม-	-	34-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	34-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	32,800	42,000	-	435,600
4	นางณัฐธยาน์ ทองสง	ป.โท	34-3-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	34-3-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	30,790	18,000	-	387,480
5	นางสาวสุภัทรา ทิธีธัญญ์	ป.ตรี	34-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก/ชก	34-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก	16,940	-	-	203,280
6	นางวิยะดา อาษา	ป.ตรี	34-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก	34-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก	15,060	-	-	180,720
7	นายณัฐภัทร เข็มขาว	ป.ตรี	34-3-01-3105-001	นิติกร	วิชาการ	ปก	34-3-01-3105-001	นิติกร	วิชาการ	ปก	17,290	-	-	207,480
8	นางสาวมารีนา กรมเมือง	ป.ตรี	34-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก	34-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก	16,940	-	-	203,280
9	นางณัฐธิดา สังข์ศิลป์ชัย	ป.ตรี	34-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง	34-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง	11,960	-	-	143,520
10	นางสาวฐิติรัตน์ สิงค์บุรี	ป.โท	34-3-01-3810-001	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	วิชาการ	ปก	34-3-01-3810-001	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	วิชาการ	ปก	19,160	-	-	229,920
11	นางสาวอัจฉรา เย็นประโคน	ป.ตรี	34-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ปก	34-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ปก	17,880	-	-	214,560
12	น.ส.นงเยาว์ ชัยอุดม	ป.ตรี	(กลุ่มสนับสนุน)	นักจัดการงานทั่วไป	-	-	(กลุ่มสนับสนุน)	นักจัดการงานทั่วไป	-	-	21,880	-	-	262,560
13	นายณัฐดนัย หวังเกษร	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	11,760	-	-	141,120
14	น.ส.พุทธรักษา แสงสว่าง	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	-	-	10,440	-	-	125,280
15	นายวิฑูร พรหมสุวรรณ	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง	-	-	12,270	-	-	147,240
16	นายอำนาจ นาคเรือง	ป.6	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	-	-	17,240	-	-	206,880
17	นายรุ่งทิวา รุ่งเรือง	ปวส.	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถขยะ)	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	10,910	-	-	130,920
18	นายสวัสดิ์ หมดสว่าง	ปวช.	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถดับเพลิง)	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถดับเพลิง)	-	-	9,730	-	-	116,760
19	-ว่างเดิม-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	9,400	-	-	112,800
20	นางสาวนิสากร ประสานศักดิ์	ม.3	-	ภารโรง	-	-	-	ภารโรง	-	-	9,000	-	-	108,000
21	น.ส.หทัยรัตน์ บุตรเห่	ป.ตรี	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	9,000	-	-	108,000
22	นางสาวณัฐธิดา ชูพล	ปวส.	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	9,000	-	-	108,000
23	นายธีรเดช ระวีแสง	ป.ตรี	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	9,000	-	-	108,000
24	นายชยุตตินันท์ ทับทิมทอง	ม.6	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	9,000	-	-	108,000



## กองคลัง (๐๔)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม				กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
<i>กองคลัง</i>														
1	นางสิรปภา ทองเจริญ	ป.ตรี	34-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	ต้น	34-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	ต้น	33,560	42,000	-	444,720
2	นางสาวณาดยา หนูน้อย	ป.ตรี	34-3-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	ต้น	34-3-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	ต้น	26,460	18,000	-	335,520
3	-ว่างเดิม-	-	34-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปง.	34-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปง.	17,270	-	-	207,240
4	-ว่างเดิม-	-	34-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง/ชง	34-3-04-4203-002	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง/ชง	24,825	-	-	297,900
5	-ว่างเดิม-	-	34-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง/ชง	34-3-04-4204-002	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง/ชง	24,825	-	-	297,900
6	นายสักริยา สำนัก	ป.ตรี	34-3-04-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	34-3-04-4204-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	11,700	-	-	140,400
7	-ว่างเดิม-	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	15,000	-	-	180,000
8	-ว่างเดิม-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	11,500	-	-	138,000
9	น.ส.กุสุมา หลิ่งทอง	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	11,700	-	-	140,400
10	นางสาวอรอนงค์ เยื้องย่อง	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	9,730	-	-	116,760
11	น.ส.จินตนา แววันจิตร	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	11,880	-	-	142,560
12	นายวิรัช สาระมาน	ป.ตรี	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	9,000	-	-	108,000
13	นางสาวกฤษณี หนูสุด	ป.ตรี	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	9,000	-	-	108,000
14	นางเมธชารินทร์ บุญญวงค์	ป.ตรี	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	9,000	-	-	108,000



## กองช่าง (๐๕)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
<b>กองช่าง</b>														
1	-ว่างเดิม-	-	34-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	34-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	328,000	42,000	-	435,600
2	-ว่างเดิม-	-	34-3-05-2103-001	หนฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	34-3-05-2103-001	หนฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	328,000	18,000	-	411,600
3	-ว่างเดิม-	-	34-3-05-3701-001	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ปก/ชก	34-3-05-3701-001	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ปก/ชก	39,610	-	-	475,320
4	-ว่างเดิม-	-	34-3-05-4101-003	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง/ชง	34-3-05-4101-003	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง/ชง	24,825	-	-	297,900
5	นายจรินทร์ ชุมดวง	ป.ตรี	34-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง.	34-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง.	17,270	-	-	207,240
6	-ว่างเดิม-	-	34-3-05-4703-001	นายช่างสำรวจ	ทั่วไป	ปง/ชง	34-3-05-4703-001	นายช่างสำรวจ	ทั่วไป	ปง/ชง	24,825	-	-	297,900
7	นายอนุรักษ์ ประจักษ์เมือง	ป.ตรี	34-3-05-4706-001	นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	ชง.	34-3-05-4706-001	นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	ชง.	25,190	-	-	302,280
8	-ว่างเดิม-	-	34-3-05-4707-001	เจ้าพนักงานการประปา	ทั่วไป	ปง/ชง	34-3-05-4707-001	เจ้าพนักงานการประปา	ทั่วไป	ปง/ชง	24,825	-	-	297,900
9	นางสาวรัชดาภรณ์ ชื้อผล	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	9,730	-	-	116,760
10	นายสาธิต ภูมิรินทร์	ปวช.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	11,240	-	-	134,880
11	นายทวีพงศ์ ธนศิริรักษ์	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา	-	-	10,080	-	-	129,600
12	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	11,500	-	-	138,000
15	นายอำนาจ กลิ่นประทุม	ป.6	-	พนักงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	-	-	พนักงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	-	11,650	-	-	139,800
16	นายวิจิตร มีแสง	ป.6	-	พนักงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	-	-	พนักงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	-	11,760	-	-	141,120
17	นายอภิชาติ ปานสุพรรณ	ป.6	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	-	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	-	9,000	-	-	108,000
18	นายอิทธิพัทธ์ เกิดแก้ว	ป.ตรี	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	9,000	-	-	108,000
19	นายธีระพล จันทร์ผ่อง	ป.ตรี	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	9,000	-	-	108,000
20	นายวิทยา ทองมี	ปวช.	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงาน	-	-	9,000	-	-	108,000
21	นายสมชาย หยุศรี	ป.4	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงาน	-	-	9,000	-	-	108,000



**กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)**

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตราค่าใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
<b>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b>														
1	-ว่างเดิม-	-	34-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อท.	ต้น	34-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อท.	ต้น	32,800	42,000	-	435,600
2	นายทวี อานัน	ป.ตรี	34-3-08-3803-001	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อท.	ต้น	34-3-08-3803-001	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อท.	ต้น	29,110	18,000	-	367,320
3	นางอิศรา สกิดใจ	ป.ตรี	34-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชก.	34-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชก.	25,470	-	-	305,640
4	นางกาญจนา วิเศษ	ป.ตรี	34-3-08-2212-669	ครู	-	คศ.1	34-3-08-2212-669	ครู	-	คศ.1	-	-	-	-
5	น.ส.สุธิวา โต้ะพ้อ	ป.ตรี	34-3-08-2212-670	ครู	-	คศ.1	34-3-08-2212-670	ครู	-	คศ.1	-	-	-	-
6	น.ส.เกษา อินหวั่ง	ป.ตรี	34-3-08-2212-671	ครู	-	คศ.1	34-3-08-2212-671	ครู	-	คศ.1	-	-	-	-
7	น.ส.ชุติมา อักษรชื่น	ป.โท	34-3-08-2212-672	ครู	-	คศ.1	34-3-08-2212-672	ครู	-	คศ.1	-	-	-	-
8	นางขวัญชนก บุญณมี	ป.โท	34-3-08-2212-673	ครู	-	คศ.1	34-3-08-2212-673	ครู	-	คศ.1	-	-	-	-
9	นางสายใจ บุญเทียม	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (มีทักษะ)	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (มีทักษะ)	-	-	-	-	-	-
10	นางเพ็ญพักตร์ พรหมสุวรรณ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (มีทักษะ)	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (มีทักษะ)	-	-	-	-	-	-
11	น.ส.อนัญญา จงไกรจักร์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (มีทักษะ)	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (มีทักษะ)	-	-	-	-	-	-
12	น.ส.อุไรลักษณ์ แก้วกัม	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (มีทักษะ)	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (มีทักษะ)	-	-	-	-	-	-
13	น.ส.นรานุช เงินเปีย	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (มีทักษะ)	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (มีทักษะ)	-	-	-	-	-	-
14	น.ส.สุภาภรณ์ เจริญสมัย	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (มีทักษะ)	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (มีทักษะ)	-	-	-	-	-	-
15	น.ส.ชมพูนุช รักซ์แดง	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	9,000	-	-	108,000





## ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลจะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ และให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

องค์การบริหารส่วนตำบลได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ซึ่งได้กำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานที่ ก.ท. กำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงได้วางแผนแนวทางการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑๒.๑ ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุมดูแลและการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาโดยตรง รวมทั้งผู้ใต้บังคับบัญชาที่เพิกย้ายหรือโอนมาดำรงตำแหน่งซึ่งอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาตน

๑๒.๒ การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ผู้บังคับบัญชาอาจเป็นผู้ดำเนินการเองหรือมอบหมายให้ผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ โดยเลือกวิธีที่เหมาะสมกับการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่ม ซึ่งอาจเป็นวิธีการฝึกอบรม หรือวิธีการพัฒนาอื่น ๆ โดยพิจารณาดำเนินการหาความจำเป็นในการพัฒนาจากการวิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติงาน การจัดทำแผนการพัฒนารายบุคคลหรือข้อเสนอของผู้ใต้บังคับบัญชาเอง

๑๒.๓ การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้นต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของงานนโยบายต่าง ๆ

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น การฝึกอบรม งานบันทึกข้อมูลงานด้านช่าง เป็นต้น

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการบริหาร และการบริหารงานเช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย

(๕) ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณภาพและจริยธรรมในการปฏิบัติงานเช่นจริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๑๒.๔ ขั้นตอนการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา แบ่งได้ดังนี้

(๑) การเตรียมการและการวางแผน ให้กระทำดังนี้

(ก) การหาความจำเป็นในการพัฒนา

การหาความจำเป็นในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนหมายถึงการศึกษาวิเคราะห์ ว่าคุณผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

(ข) ประเภทความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

(๒) การดำเนินการพัฒนาให้ดำเนินการดังนี้

(ก) การเลือกวิธีพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม

เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้น มาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องที่คุณผู้ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่สมควรจะได้รับการพัฒนามีใครบ้างและแต่ละคนสมควรได้รับการพัฒนาในเรื่องอะไรต่อจากนั้นจึงเลือกวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย อาจเป็นวิธีการที่ดำเนินการได้ในขณะปฏิบัติงาน เช่น การสอนงาน การสับเปลี่ยนงาน การให้คำปรึกษา หรืออาจเป็นวิธีการพัฒนาอื่นๆ เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน เป็นต้น

(ข) วิธีการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา

ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเลือกใช้วิธีการพัฒนาได้หลายวิธีด้วยกัน เช่น การสอนงาน การมอบหมายงาน การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ การรักษาราชการแทน หรือรักษาการในตำแหน่ง การส่งไปศึกษาดูงาน การฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการสัมมนา เป็นต้น

(๓) ขั้นตอนทดลองปฏิบัติงานให้กระทำดังนี้

(ก) ให้ทดลองปฏิบัติ โดยเริ่มต้นจากงานที่ง่าย ๆ ก่อน แล้วค่อยให้ทำงานที่ยากขึ้นตามลำดับ

(ข) ให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนถึงเหตุผล และขั้นตอนวิธีการทำงาน เพื่อตรวจสอบดูว่าผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจและเรียนรู้วิธีการทำงานมากน้อยเพียงใด

(ค) ช่วยแก้ไขข้อบกพร่องหรือข้อผิดพลาดต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นโดยควรคำนึงถึงสิ่งเหล่านี้ด้วย คือ หลีกเลี่ยงการวิพากษ์วิจารณ์ ให้ยกย่องชมเชยก่อนที่จะแก้ไขข้อผิดพลาด ให้ผู้เข้ารับการสอนแก้ไขข้อผิดพลาดด้วยตนเอง อย่าแก้ไขข้อผิดพลาดให้เกินขอบเขต อย่าแก้ไขข้อผิดพลาดต่อหน้าผู้อื่น และอย่าด่วนตำหนิผู้เข้ารับการสอนเร็วเกินไป

(ง) กระตุ้นและให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้มีกำลังใจและมีความเชื่อมั่นในตนเองที่จะเรียนรู้งานต่อไป

(จ) ให้ดำเนินการสอนต่อไปเรื่อย ๆ จนแน่ใจได้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชาได้เรียนรู้และสามารถปฏิบัติงานนั้นได้อย่างถูกต้องจึงยุติการสอน

(๔) ขั้นตอนติดตามผลให้กระทำ ดังนี้

(ก) มอบหมายงานให้ปฏิบัติด้วยตนเอง

(ข) เปิดโอกาสให้ซักถามข้อสงสัยได้ ในกรณีที่มีปัญหา

(ค) ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานในระยะเริ่มแรกและค่อย ๆ ลดการตรวจสอบลง เมื่อผู้บังคับบัญชาแน่ใจว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามที่ได้รับสอนได้ถูกต้อง

(ง) แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงผลการปฏิบัติงาน ทั้งในส่วนที่ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติได้ดีและส่วนที่ยังต้องปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง และแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อให้การปฏิบัติงานสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

### ๑๒.๕ ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการปฏิบัติงาน

ทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กร รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงต่อความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

### ๑๒.๖ องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย

การทำงานอย่างมีการเตรียมการณไวล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทและหน้าที่ของตน

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลควรจะมีระบบการตรวจสอบติดตาม และประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา ภายใต้งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเอง ที่ได้จัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ได้อย่างชัดเจนแน่นอน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

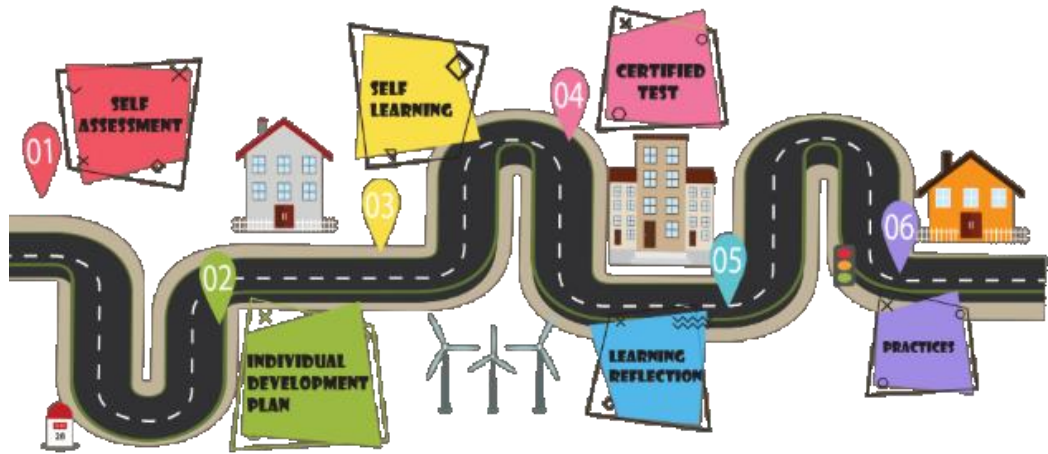
## ๑๓. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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 วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

สำหรับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการด้วยเครื่องมือประเมิน ประกอบด้วย ๖ ขั้นตอน การพัฒนาทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ดังนี้





### ๑. การประเมินตนเอง (Self Assessment)

ด้วยการทำแบบทดสอบออนไลน์ โดยการตอบคำถาม ๕๐ ข้อ เพื่อประเมินระดับความสามารถ จุดแข็ง จุดอ่อน ของตนเองเกี่ยวกับความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลแต่ละด้าน เพื่อนำไปใช้ประกอบการวางแผนปรับปรุงและพัฒนาทักษะให้ดียิ่งขึ้น

### ๒. การวางแผนการพัฒนาตนเอง (Individual Development Plan)

การนำผลประเมินตนเองเกี่ยวกับความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Self-Assessment) ไปหารือร่วมกับผู้บังคับบัญชาชั้นต้น เพื่อระบุความต้องการและเป้าหมายของการพัฒนา (Development needs) พร้อมทั้งกำหนดวิธีการหรือแนวทางการพัฒนาทักษะดังกล่าว เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น แล้วจัดทำเป็นแผนพัฒนาตนเอง (Individual Development Plan)

### ๓. การพัฒนาทักษะด้วยตนเอง (Self Learning)

ในการพัฒนาทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของแต่ละบุคคล ให้คำนึงถึงความสอดคล้องกับแผนพัฒนาตนเอง (Individual Development Plan) ที่จัดทำขึ้น โดยนำแนวทางการเรียนรู้ในสัดส่วน ๗๐:๒๐:๑๐ มาใช้

อนึ่ง ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นทักษะพื้นฐานที่สามารถใช้การเรียนรู้ด้วยการพัฒนาตนเองและการเรียนรู้จากผู้อื่น โดยการฝึกอบรม ผ่านหลักสูตร E-learning หรือเรียนรู้จากสื่อการเรียนรู้แบบออนไลน์ เช่น E-book, Youtube แล้วนำมาฝึกใช้ ฝึกปฏิบัติด้วยตนเอง หรือเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงานก็ได้

### ๔. การรับรองมาตรฐานทักษะด้านดิจิทัล (Certified Test)

การประเมินทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในระดับมาตรฐานด้วยเครื่องมือประเมินที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล

### ๕. การสะท้อนการเรียนรู้ (Learning Reflection)

เพื่อให้ทราบความก้าวหน้าหรือพัฒนาการของทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของบุคคล โดยใช้เครื่องมือการประเมินตนเอง (Self-Assessment) และขอรับความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากผู้บังคับบัญชาชั้นต้นหรือเพื่อนร่วมงาน (Feedback)

### ๖. การนำความรู้ไปใช้งาน (Practices)

การนำทักษะที่ได้รับการพัฒนาไปประยุกต์ใช้ในการทำงานและการสร้างสรรค์นวัตกรรมการทำงาน หรือการให้บริการประชาชน โดยผู้บังคับบัญชามุ่งให้การส่งเสริม สนับสนุน และเปิดโอกาสให้มีการนำทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสื่อสาร การทำงาน หรือการปฏิบัติงานร่วมกันมากขึ้น

## ๑๔. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลคุระ ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างส่วนตำบล ยึดถือเป็นแนวทางสำหรับประพฤติตนและเป็นหลักการในการปฏิบัติงานเพิ่มเติม ดังนี้

๑. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างต้องปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่น มีความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้

๒. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างต้องรักษาวินัยตามที่กำหนดเป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติโดยเคร่งครัด

๓. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ

๔. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างต้องตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดผลดีและความก้าวหน้าแก่ราชการ

๕. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอดทนและเอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ ต้องไม่ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ

๖. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี และนโยบายของรัฐบาลโดยไม่ให้เสียหายแก่ทางราชการ

๗. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างต้องถือว่าเป็นหน้าที่พิเศษที่จะสนใจและรับทราบเหตุการณ์เคลื่อนไหว

๘. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างต้องรักษาความลับของทางราชการ

๙. พนักงานส่วนตำบลต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ โดยไม่ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยง

๑๐. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างต้องปฏิบัติราชการโดยมิให้เป็นการกระทำการข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตนเว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปเป็นผู้สั่งให้กระทำ หรือได้รับอนุญาตเป็นพิเศษชั่วคราว

๑๑. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความ ซึ่งควรต้องแจ้งถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย

๑๒. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างต้องถือและปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียมของทางราชการ

๑๓. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างต้องอุทิศเวลาของตนแก่ราชการจะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการมิได้

๑๔. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกันและต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติราชการระหว่างพนักงานส่วนตำบลด้วยกันและผู้ร่วมปฏิบัติราชการ

๑๕. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างต้องต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้า และด้วยความสุภาพเรียบร้อย ห้ามมิให้ดูหมิ่นเหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงประชาชน ผู้ติดต่อราชการ

๑๖. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน

พนักงานส่วนตำบลต้องไม่เป็นกรรมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงาน คล้ายคลึงกันนั้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท

๑๗. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างต้องวางตนเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ ราชการและในการปฏิบัติอื่นที่เกี่ยวข้องกับประชาชนจะต้องปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการว่าด้วย มารยาททางการเมืองของข้าราชการโดยอนุโลม

18. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างต้องรักษาชื่อเสียงของตนและรักษาเกียรติศักดิ์ของ ตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใด ๆ อันได้ชื่อว่าเป็น ผู้ประพฤติชั่ว

พนักงานส่วนตำบล มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและ ประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นใน ค่านิยมหลักของมาตรฐานจรรยาบรรณ ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจรรยาบรรณ ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย





งานกาารเจ้าหน้าที่ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป สำนักปลัด  
องค์การบริหารส่วนตำบลคุระ อำเภอกระบุรี จังหวัดพังงา  
โทรศัพท์ ๐-๗๖๔๙-๑๖๙๐#๑๘  
โทรสาร ๐-๗๖๔๙-๑๗๘๐