



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว  
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

---

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัวได้ดำเนินการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ โดยปฏิบัติตาม ข้อ ๑๖ , ๑๗ และ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ประกอบหนังสือสำนักงาน ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต.ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี (ก.อบต.จังหวัดราชบุรี) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๐ เห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว แล้ว

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ จึงประกาศบังคับใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายพจธรรณศล ธนิกกุล)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว  
เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ระยะ ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว  
\*\*\*\*\*

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัวได้ดำเนินการจัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ โดยปฏิบัติตาม ข้อ ๒๖๙ และข้อ ๒๗๘ วรรคแรก แห่งประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดราชบุรี (ก.อบต.จังหวัดราชบุรี) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๐ เห็นชอบร่างแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลคูบัว แล้ว

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๗๘ วรรคสอง แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงาน ส่วนตำบล จังหวัดราชบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วน ตำบล ลงวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ จึงประกาศบังคับใช้แผนพัฒนาบุคลากร ระยะ ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายพจธณศล ธนิกกุล)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว



# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓



ของ  
องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว  
อำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี

## คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนอัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนในองค์กร ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจ สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคต จะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น อีกทั้ง เป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว ในครั้งนี้ จะทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว สามารถดำเนินการตามภารกิจได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด อบต.คูบัว  
องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว  
สิงหาคม ๒๕๖๐

## ๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว จึงจำเป็นต้อง จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ดังนี้

(๑.๑) ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.)

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

(๑.๒) คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) ได้มีมติ

เห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑.๓) จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขึ้น



## ๒. วัตถุประสงค์

(๒.๑) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

(๒.๒) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

(๒.๓) เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

(๒.๔) เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

(๒.๕) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจ และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

(๒.๖) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

## ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ซึ่งประกอบด้วย นายกององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว หัวหน้าสำนักงานปลัด ฯ ผู้อำนวยการกองคลัง ผู้อำนวยการกองช่าง และผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เป็นกรรมการ และหัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

(๓.๑) วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

(๓.๒) กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพ



(๓.๓) การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

(๓.๓.๑) การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

(๓.๓.๒) การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิดรอยละสีลิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

(๓.๔) การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่า โดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิค ด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

(๓.๕) การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการ และพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยที่สำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

(๓.๖) การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

(๓.๖.๑) เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามอีกไม่ว่าจะเป็นการหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด





(๓.๖.๒) เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายถอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

(๓.๖.๓) ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

(๓.๗) การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานราชการเจ้าหน้าทีในเทศบาล ก. และงานราชการเจ้าหน้าทีในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

(๓.๘) ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง





## ปฏิทินและขั้นตอนในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

วัน/เดือน/ปี	ขั้นตอน/กิจกรรม	หมายเหตุ
๑ - ๑๕ ก.ค. ๒๕๖๐	แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	ตามหลักเกณฑ์ ฯ ที่กำหนด
๑๖ - ๓๑ ก.ค. ๒๕๖๐	ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	ทบทวนองค์ประกอบต่าง ๆ ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง
๑ - ๒๐ ส.ค.	จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	เลขานุการ จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒๑ ส.ค. ๒๕๖๐	เสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการ ฯ พิจารณาเห็นชอบ	พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒๕ ส.ค. ๒๕๖๐	เสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะอนุกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (จังหวัดราชบุรี) พิจารณา	
๑ - ๕ ก.ย. ๒๕๖๐	ก.อบต.จังหวัดราชบุรี ประชุมพิจารณาให้ความเห็นชอบ	
๑๐ - ๑๕ ก.ย. ๒๕๖๐	- จังหวัดจัดส่ง มติ ก.อบต.จังหวัดราชบุรี	ช่วงต้นเดือน ก.ย. ๒๕๖๐
	- เสนอแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ต่อผู้บริหารท้องถิ่น เพื่อประกาศบังคับใช้	ภายใน ๓ วันทำการ นับแต่ได้รับหนังสือแจ้ง มติ ก.อบต.จังหวัดราชบุรี
	- ผู้บริหารท้องถิ่นประกาศบังคับใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)	๑ ต.ค. ๒๕๖๐
	- รายงานการประกาศบังคับใช้ พร้อมรายงาน ก.อบต.จังหวัดราชบุรี ทราบ	



## ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

### (๔.๑) สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่

องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว ได้จัดให้มีการประชุมคณะกรรมการหมู่บ้าน เพื่อรวบรวมความคิดเห็นในการพัฒนาท้องถิ่น ดังนั้น จึงได้นำข้อมูลต่าง ๆ ซึ่งผ่านการแสดงความคิดเห็นจากการสำรวจข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน จปฐ. ข้อมูล กชช. ๒ ค ข้อมูลแผนพัฒนาเศรษฐกิจพอเพียงท้องถิ่น ด้านการเกษตรและแหล่งน้ำ (Local Sufficiency Economy Plan: LSEP) และข้อมูลการจัดทำแผนพัฒนาชุมชน/หมู่บ้าน ตำบลคูบัวทั้ง ๑๕ หมู่บ้าน นำมาวิเคราะห์และสรุปปัญหาความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกต่อการดำเนินการแก้ไขปัญหาให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

#### (๑) ด้านการบริการสาธารณะ มีข้อบ่งชี้ของปัญหา ดังนี้

(๑.๑) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานยังไม่ทั่วถึง และการขยายตัวของชุมชนที่เพิ่มมากขึ้นทำให้ระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการยังไม่ครอบคลุมเต็มพื้นที่ เช่น ไฟฟ้า ประปา ถนนลาดยาง ถนนคอนกรีต ถนนสาธารณะเข้าสู่พื้นที่การเกษตรวางท่อระบายน้ำ เป็นต้น

(๑.๒) ถนนภายในตำบลบางส่วนการสัญจรไปมายังไม่สะดวก ผิวจราจรแคบ และเป็นหลุมเป็นบ่อ ชำรุดทรุดโทรม ใช้สัญจรไปมาไม่สะดวก

(๑.๓) การกัดเซาะ พังทลายของหน้าดิน การทรุดตัวของดินริมถนน ทำให้ถนนชำรุด

(๑.๔) น้ำท่วมขังตามถนน ตามซอย เวลาฝนตก เนื่องจากยังไม่มีรางระบายน้ำ เป็นต้น

#### กลุ่มเป้าหมาย/พื้นที่เป้าหมาย

ภาพรวม ประชาชน หมู่ที่ ๑ – ๑๕ ตำบลคูบัว อำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี

#### แนวทางการการพัฒนา

(๑) พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อให้มีระบบรองรับการใช้งานของประชาชน เช่น ระบบคมนาคม ในการก่อสร้างถนนคอนกรีต ถนนลาดยาง ระบบสาธารณูปโภค ในการติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างตามถนน ตามซอย ระบบการจัดการน้ำ การวางท่อระบายน้ำตามริมถนน เพื่อให้มีช่องทางระบายน้ำ ป้องกันไม่ให้น้ำท่วม เป็นต้น

(๒) ปรับปรุงระบบโครงสร้างพื้นฐาน ที่มีอยู่ ให้สามารถใช้งานได้ปกติ

(๓) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ

(๔) ให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้มีน้ำประปาที่สะอาด และน้ำสำหรับทำการเกษตรที่เพียงพอ

(๕) การบังคับใช้ผังเมือง อย่างจริงจัง

#### (๒) ด้านสังคม เศรษฐกิจ และความเข้มแข็งของชุมชน มีข้อบ่งชี้ของปัญหา ดังนี้

(๒.๑) ปัญหาเสพติดให้โทษที่แพร่ระบาดในกลุ่มวัยรุ่น และกลุ่มผู้ใช้แรงงานเกิดจากสาเหตุหลายประการ เช่น ความอยากรอง ความแตกร้างในครอบครัว การแก้ไขปัญหาไม่ต่อเนื่องจากหน่วยงานของรัฐ

(๒.๒) ปัญหาโรคติดต่อหรือไม่ติดต่อกันนับวันจะมีเพิ่มมากขึ้น

(๒.๓) ปัญหาอุบัติเหตุทางการจราจร เกิดจากการขับขี่ยานพาหนะด้วยความประมาท ไม่ปฏิบัติตามกฎจราจร อีกทั้งไม่มีป้ายจราจรและสัญญาณเตือนที่ชัดเจน

(๒.๔) ปัญหาผู้ด้อยโอกาสทางสังคม เช่น คนพิการ เด็กถูกทอดทิ้ง สตรีหม้าย ครอบครัวผู้มีรายได้น้อย หรือผู้เจ็บป่วยเรื้อรัง ผู้ป่วยติดเตียง ปัญหาท้องก่อนวัยอันควร

(๒.๕) ปัญหาด้านสาธารณสุขภัยที่ไม่สามารถคาดการณ์ล่วงหน้าได้ เช่น อุทกภัย ภัยแล้ง วาตภัย



(๖) ตำบลมีของดีหลายอย่าง แต่ขาดการมีส่วนร่วม ต่างคนต่างทำ ไม่เห็นความสำคัญ และประโยชน์ของการรวมกลุ่ม

(๗) ปัญหาขาดการรวมกลุ่มของเกษตรกร มีการจัดประชุมบ่อยครั้ง แต่ขาดการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง

(๘) ต้นทุนการผลิตสูง แต่ผลผลิตทางการเกษตรราคาตกต่ำ ทำให้รายได้เกษตรกรไม่เพียงพอกับรายจ่าย

### กลุ่มเป้าหมาย/พื้นที่เป้าหมาย

ภาพรวม ประชาชน หมู่ที่ ๑ – ๑๕ ตำบลคูบัว อำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี

### แนวทางการพัฒนา

(๑) แก้ไขปัญหาเสพติดในกลุ่มเยาวชน

(๒) การสนับสนุนหรือส่งเสริมกิจกรรมการสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนา สตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส การดูแลให้ความช่วยเหลือผู้ยากไร้ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาสในตำบลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับการบริการอย่างทั่วถึง

(๓) ส่งเสริมและสร้างชุมชนให้เป็นสังคมแห่งความเอื้ออาทรต่อกันตามหลักศาสนา

(๔) สนับสนุนอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัยให้เพียงพอในการ

ปฏิบัติงาน

(๕) ให้การสนับสนุนหรือส่งเสริมกิจกรรมการรักษาความสงบเรียบร้อย การป้องกันและรักษา

ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

(๖) นำวัฒนธรรม ภูมิปัญญาชุมชน เสริมสร้างการพัฒนาคน ชุมชน หมู่บ้าน บนพื้นฐานของการมีส่วนร่วมฝึกกำลังเสริมสร้างศักยภาพและภูมิคุ้มกันทางสังคมอย่างเท่าทันสถานการณ์

(๗) ให้การสนับสนุนหรือส่งเสริมกิจกรรมการสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส

(๘) ให้การสนับสนุนหรือส่งเสริมกิจกรรมป้องกันและระงับโรคติดต่อ

(๙) ให้การส่งเสริมอาชีพเกษตรกรทุกกลุ่มในพื้นที่ที่ได้รับการพัฒนาทักษะอาชีพ เพื่อเพิ่มรายได้

เพียงพอต่อการดำรงชีพ

(๑๐) ส่งเสริมให้ประชาชนทุกเพศทุกวัยทุกสาขาอาชีพดำเนินชีวิตตามแนวทางของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง รู้จักออม รู้จักใช้อย่างประหยัด ไม่ฟุ้งเฟ้อ ตามสมัยบริโภคนิยม

### **(๓) ด้านการศึกษา การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น**

**และการกีฬา** มีขอบข่ายของปัญหา ดังนี้

(๓.๑) ค่านิยมการศึกษาของนักเรียนระหว่างเรียนโรงเรียนในตำบลและในเมืองแตกต่างกัน

(๓.๒) ระบบสื่อการเรียนการสอนยังไม่ทันสมัยเท่าที่ควร

(๓.๓) ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีตะวันตกได้แผ่ขยายกลืนความเป็นไทย ทำให้เอกลักษณ์

ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีที่ดั้งเดิมถูกลืมเลือนหรือผิดแผกแตกต่างไปจากเดิม

(๓.๔) ขาดการถ่ายทอดองค์ความรู้ ความสามารถ และทักษะของบุคคลในชุมชน ซึ่งเป็นที่ยอมรับ

ในท้องถิ่น

(๓.๕) การสนับสนุนเครื่องเล่นออกกำลังกายยังไม่ครบทุกหมู่บ้าน



**กลุ่มเป้าหมาย/พื้นที่เป้าหมาย**

ภาพรวม ประชาชน หมู่ที่ ๑ – ๑๕ ตำบลคูบัว อำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี

**แนวทางการพัฒนา**

- (๑) ยกระดับคุณภาพการศึกษาในท้องถิ่น ให้ได้มาตรฐาน
- (๒) สนับสนุนการดำเนินการด้านการศึกษาของโรงเรียนในเขตตำบลคูบัวตามอำนาจหน้าที่และระเบียบกฎหมายกำหนด ได้แก่ สนับสนุนการจัดกิจกรรมวิชาการ เสริมสร้างความรู้และประสบการณ์ เช่น การเสริมทักษะความรู้ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ จัดการอบรมสัมมนา ฯลฯ ทั้งในและนอกพื้นที่ รวมทั้งให้การสนับสนุนการศึกษานอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้ประชาชนมีโอกาสเข้าถึงการศึกษาทุกคน มีการติดตั้ง Internet Wifi เพื่อให้บริการประชาชนสำหรับใช้ในการสืบค้นข้อมูล และเป็นช่องทางการสื่อสารที่ทันสมัย
- (๓) ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ทั้งโรงเรียนและชุมชน
- (๔) ส่งเสริมและสนับสนุน อุปกรณ์การเล่นกีฬา และการจัดการแข่งขันกีฬาหลายประเภทเพื่อให้ประชาชนได้เข้าร่วมการแข่งขัน และเพื่อสุขภาพ ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์

**(๔) ด้านทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม มีข้อบ่งชี้ของปัญหา ดังนี้**

- (๔.๑) สภาพแวดล้อมของโลกเริ่มเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้ทรัพยากร เช่น แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอและไม่สามารถใช้ได้ทุกฤดูกาล
- (๔.๒) ปัญหาด้านขาดการสร้างความจิตสำนึก ไม่มีการคัดแยกขยะจากครัวเรือนก่อนทิ้ง รวมถึงความตระหนักเฝ้าระวัง ป้องกันและบำบัดฟื้นฟูแหล่งทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น การปล่อยน้ำเสียซึ่งเกิดจากฟาร์มหมู ฟาร์มวัว โรงงาน และการกำจัดผักตบชวา และวัชพืชในแหล่งน้ำ ไม่ต่อเนื่อง
- (๔.๓) ปัญหาการพังทลายของดินริมคลอง
- (๔.๔) ปัญหาการบุกรุกและถือครองที่ดินสาธารณะของประชาชน
- (๔.๕) ปัญหาโรคชนชยะเสื่อมสภาพชำรุดตามอายุใช้งาน

**กลุ่มเป้าหมาย/พื้นที่เป้าหมาย**

ภาพรวม ประชาชน หมู่ที่ ๑ – ๑๕ ตำบลคูบัว อำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี

**แนวทางการพัฒนา**

- (๑) รณรงค์ลดอัตราการเกิดขยะมูลฝอย และสนับสนุนกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกัน และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
  - (๒) พัฒนาปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในตำบล และเพิ่มพื้นที่ต้นไม้ และพัฒนาแหล่งน้ำสาธารณะเพิ่มขึ้น
  - (๓) มีการขุดลอกคูคลองธรรมชาติโดยรอบตำบล
  - (๔) สนับสนุนระบบการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลให้มีประสิทธิภาพ
- (๕) ด้านการบริหารจัดการที่ดี ของ อบต. มีข้อบ่งชี้ของปัญหา ดังนี้**
- (๕.๑) การมีส่วนร่วมน้อยเกินไปของประชาชนในท้องถิ่นเกี่ยวกับกิจกรรมสาธารณะ
  - (๕.๒) เครื่องมือ เครื่องใช้ อุปกรณ์ชำรุดตามอายุการใช้งาน
  - (๕.๓) คุณธรรม จริยธรรม จิตสำนึกสาธารณะปรับเปลี่ยนตามกระแสโลกาภิวัตน์



(๕.๔) นโยบายรัฐบาลปรับเปลี่ยน ไม่แน่นอน

**กลุ่มเป้าหมาย/พื้นที่เป้าหมาย**

บุคลากรของ อบต.คูบัว และประชาชน หมู่ที่ ๑ - ๑๕ ตำบลคูบัว อำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี

**แนวทางการพัฒนา**

- (๑) เพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการประชาชน
- (๒) พัฒนาและส่งเสริมประสิทธิภาพบุคลากร
- (๓) ส่งเสริมประชาธิปไตยและกระบวนการมีส่วนร่วมในการพัฒนาแบบประชารัฐ
- (๔) สนับสนุนและสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรม จิตสำนึกสาธารณะของบุคลากรใน อบต.
- (๕) พัฒนาศักยภาพของบุคลากรใน อบต. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น
- (๖) จัดให้มีเครื่องมือ เครื่องใช้ อุปกรณ์ ในการปฏิบัติราชการและให้บริการแก่ประชาชน



## ๕. การกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

### (๕.๑) การวิเคราะห์ภารกิจและอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด

องค์การบริหารส่วนตำบล มีภารกิจและอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายจัดตั้ง และตามกฎหมายกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนด ดังนี้

(๕.๑.๑) อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม กิจการสาธารณะที่องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่จัดทำสามารถจำแนกได้ ๒ ประเภท คือ

#### (๑) กิจการที่องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขต ดังนี้

(๑.๑) จัดให้มีการบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

(๑.๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่ง

ปฏิกูล

(๑.๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

(๑.๔) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๑.๕) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

(๑.๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

(๑.๗) คุ้มครองดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๑.๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๑.๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตาม

ความจำเป็นและสำคัญ

#### (๒) กิจการที่องค์การบริหารส่วนตำบล อาจจัดทำในเขต ดังนี้

(๒.๑) ให้มีน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และการเกษตร

(๒.๒) ให้มีการบำรุงรักษาการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

(๒.๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

(๒.๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ

(๒.๕) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์

(๒.๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

(๒.๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

(๒.๘) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

(๒.๙) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล

(๒.๑๐) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม

(๒.๑๑) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์

(๒.๑๒) การท่องเที่ยว

(๒.๑๓) การผังเมือง

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังกล่าวข้างต้น ไม่ตัดอำนาจของกระทรวง ทบวง กรม องค์การหรือหน่วยงานของรัฐในการเข้าไปดำเนินการใด ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนในตำบล แต่จะต้อง



แจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลทราบล่วงหน้า และนำความเห็นขององค์การบริหารส่วนตำบลเกี่ยวกับกิจการดังกล่าวไปประกอบการพิจารณาดำเนินงานด้วย

**(๕.๑.๒) อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒**

นอกจากอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบันแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลยังมีอำนาจหน้าที่เพิ่มเติมในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตน ตามมาตรา ๑๖ แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (๔) การสาธารณสุข普及และการก่อสร้างอื่นๆ
- (๕) การสาธารณสุขการ
- (๖) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- (๗) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- (๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๙) การจัดการศึกษา
- (๑๐) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๑๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๑๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๑๔) การส่งเสริมกีฬา
- (๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๑๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๑๗) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๑๘) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๑๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๒๐) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- (๒๑) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๒๒) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (๒๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ
- (๒๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒๕) การผังเมือง
- (๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- (๒๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๒๘) การควบคุมอาคาร





(๒๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

(๓๑) กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

องค์การบริหารส่วนตำบล อาจออกข้อบัญญัติต้องการการบริหารส่วนตำบล เพื่อใช้บังคับในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลได้เท่าที่ไม่ขัดต่อกฎหมายหรืออำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในการนี้จะกำหนดค่าธรรมเนียมที่จะเรียกเก็บและกำหนดโทษปรับผู้ฝ่าฝืนด้วยก็ได้ แต่มิให้กำหนดโทษปรับเกินหนึ่งพันบาท เว้นแต่จะมีกฎหมายบัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น

การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยการนั้น และหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

**(๕.๒) การวิเคราะห์ภารกิจและอำนาจหน้าที่** โดยอาจพิจารณาเป็นรายด้านออกเป็น ๗ ด้าน 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) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่น ๆ มาตรา ๑๖ (๔)
- (๑.๖) การสาธารณสุข โภค มาตรา ๑๖ (๕)

**(๒) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

- (๒.๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ มาตรา ๖๗ (๖)
- (๒.๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ มาตรา ๖๗ (๓)
- (๒.๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ มาตรา ๖๘
- (๒.๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส 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 มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

- (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) ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

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

**(๖) ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

- (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) ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

- (๗.๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาท้องถิ่น มาตรา ๔๕(๓)
- (๗.๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร มาตรา ๖๗ (๙)
- (๗.๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน มาตรา ๑๖ (๑๖)
- (๗.๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา ๑๗ (๓)
- (๗.๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น มาตรา ๑๗ (๑๖)



**(๕.๓) การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT**

การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้อง เป็นการวิเคราะห์สภาพการณ์ภายในและสภาพการณ์ภายนอกและโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว ด้วยเทคนิค SWOT Analysis เพื่อค้นหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคที่อาจส่งผลต่อการดำเนินโครงการพัฒนา ดังนี้

สภาพการณ์ภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว ที่เป็นองค์หลักในการพัฒนาด้านการบริหารและการบริการสาธารณะในท้องถิ่น

**จุดแข็ง (Strengths)****(๑) ระบบบริหาร**

- มีโครงสร้างภายในที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ
- มีการพัฒนาระบบบริการประชาชน ภายใต้หลักธรรมาภิบาล
- มีการแบ่งงาน/มอบหมายหน้าที่ที่รับผิดชอบชัดเจน

**(๒) ระบบข้อมูล**

- มีเครื่องมือ ระบบสื่อสาร และระบบสารสนเทศเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่เหมาะสมมาช่วยในการบริหารและการปฏิบัติราชการ การติดตามข้อมูลข่าวสาร ระเบียบ หนังสือสั่งการ ส่งผลให้สามารถปฏิบัติราชการตามระเบียบหนังสือสั่งการได้อย่างรวดเร็ว

**(๓) อัตรากำลังพล**

- มีการกำหนดแผนอัตรากำลังตามโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ชัดเจน

- บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในระดับดี ได้รับการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามตำแหน่งที่ทางราชการจัดอย่างต่อเนื่อง

**(๔) การเงิน/งบประมาณ**

- การบริหารงบประมาณเป็นไปตามระเบียบฯ

- การพัฒนาการจัดเก็บรายได้โดยปรับปรุงระบบวิธีการการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียมต่างๆ และการใช้จ่ายเงินงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมาย

**(๕) ศักยภาพของชุมชน**

- พิกัดที่ตั้งของตำบลมีความเหมาะสมและสะดวกแก่การคมนาคมมีเส้นทางหลักเส้นทางรองใกล้เคียงตัวเมืองราชบุรี มีสถานีรถไฟบ้านคูบัว ทำให้มีการกระจายความเจริญจากเมืองสู่ตำบล มีการพัฒนาพื้นที่ทางการเกษตรเป็นที่อยู่อาศัย ทำให้เกิดขยายบ้านจัดสรร อาคารพาณิชย์ และธุรกิจต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก สภาพการจราจรปลอดภัย สาธารณูปโภค สาธารณูปการสะดวกครบ ประชาชนมีการศึกษาสูงขึ้น มีพลังความคิดสร้างสรรค์ การศึกษาสาธารณะสุขมูลฐานดี สุขภาพอนามัยแข็งแรง มีความพร้อมในการพัฒนาหลาย ๆ ด้าน

- มี วัด โรงเรียน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลตั้งอยู่ในเขตชุมชน มีอาคารอเนกประสงค์ของวัด โรงเรียน รพ.สต. ที่มั่นคง สามารถให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนได้อย่างเพียงพอ

- มีสถานศึกษาในระดับปฐมวัย ประถมศึกษา และมัธยมศึกษาในเขตตำบล รวมถึงมีศูนย์การเรียนรู้ศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในตำบล

- มีทุนทางสังคมที่ดี คือ ประชาชนส่วนใหญ่ในตำบลคูบัวมีเชื้อสาย ไทย-ยวน ซึ่งมีวัฒนธรรมประเพณีที่เป็นเอกลักษณ์โดดเด่นประจำท้องถิ่น คือ ภาษาพูดที่เป็นภาษาเฉพาะถิ่น และการแต่งกายด้วยผ้าซิ่นหลากหลายลวดลายที่แตกต่างกันไป อีกทั้งยังมีหัตถกรรมพื้นบ้านท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์ คือ การทอผ้าซิ่น



ตีนจก ซึ่งเป็นสินค้าหัตถกรรมพื้นบ้านที่มีชื่อเสียง และได้รับความนิยมจากคนในจังหวัดราชบุรี และจากนักท่องเที่ยว ปัจจุบันหน่วยงานราชการมีการส่งเสริมให้เป็นสินค้า OTOP ระดับ ๕ ดาว สร้างชื่อเสียงให้เป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย

- ในตำบลคูบัวมีแหล่งท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ หรือที่รู้จักกันในนาม “เมืองโบราณคูบัว” ซึ่งแต่เดิมเคยเป็นเมืองท่าที่เจริญรุ่งเรืองในยุคสมัยทวารวดี พุทธศตวรรษที่ ๑๑ - ๑๕ และในปัจจุบันอยู่ในความดูแลของกรมศิลปกร และมีพิพิธภัณฑ์สถานบ้านคูบัว เป็นแหล่งเรียนรู้ทาง ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมและ ภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นสถานที่จัดแสดงวัตถุโบราณในสมัยทวารวดี ที่ขุดพบได้ มีอายุกว่า ๒,๐๐๐ ปี รวมถึงมีการจัดแสดงเรื่องราวทางประวัติศาสตร์ การดำรงวิถีชีวิต ของชาว ไทย-ยวน เมื่อครั้งสมัยอพยพเคลื่อนย้ายถิ่นฐานมาตั้งรกรากอยู่ที่ตำบลคูบัว อำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี

- ตำบลคูบัวมีสภาพพื้นที่ ที่เอื้ออำนวยแก่การทำการเกษตรและเลี้ยงสัตว์ ทำให้มีผลผลิตทางการเกษตรที่เพียงพอสามารถเอื้ออำนวยในการพัฒนาด้านเกษตรกรรมและการพาณิชย์

### จุดอ่อน (Weaknesses)

#### (๑) ระบบบริหาร

- กฎระเบียบข้อบังคับทางราชการปัจจุบัน มีการปรับปรุงแก้ไขอยู่เสมอทำให้บุคลากรขาดความชัดเจนในการปฏิบัติงาน และต้องทำการศึกษากระตือรือร้นการทำงานตามรูปแบบที่ภาครัฐต้องการ

#### (๒) ระบบข้อมูล

- ขาดบุคลากรที่ทำหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่มีความรู้ความชำนาญในการจัดเก็บข้อมูล
- ระบบข้อมูลไม่เป็นปัจจุบัน หรือไม่ครบถ้วนครอบคลุมทุกด้าน

#### (๓) อัตรากำลัง

- ในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังสามปีขององค์การบริหารส่วนตำบลยังขาดบุคลากรในระดับปฏิบัติการ

- พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง มีปัญหาเกี่ยวกับความรู้ ทักษะภาษาอังกฤษ ติดต่อสื่อสารเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปัจจุบัน

- วัสดุ ครุภัณฑ์ในสำนักงานยังไม่เพียงพอกับการปฏิบัติงานในหน้าที่

#### (๔) การเงิน/งบประมาณ

- ประชาชนมีความต้องการพัฒนาและแก้ไขปัญหาที่ต้องการมีจำนวนมาก แต่งบประมาณในการพัฒนาไม่เพียงพอต่อความต้องการการใช้จ่ายงบประมาณที่จะลงทุนดำเนินการพัฒนาพื้นที่ได้ทั่วถึง

#### (๕) ศักยภาพชุมชน

- ประชาชนตั้งรกรากเป็นชุมชนดั้งเดิม แต่ขาดการวางแผนที่ดี ไม่มีระบบระบายน้ำที่ดี การรวมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ของประชาชนยังไม่เข้มแข็ง การดำเนินงานยังไม่ชัดเจนเนื่องจากผลพวงของภาวะเศรษฐกิจอยู่ในช่วงภาวะถดถอย

- แหล่งท่องเที่ยวภายในตำบลคูบัว ปัจจุบันยังอยู่ในความดูแลของกรมศิลปกร จึงทำให้องค์การบริหารส่วนตำบล หรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่จะเข้าไปทำนุบำรุงรักษา หรือพัฒนาให้ดีขึ้น เป็นเรื่องที่ทำได้ยาก

- พืชผลทางการเกษตรมีราคาตกต่ำในขณะที่ต้นทุนสูง
- พื้นที่ทางการเกษตรยังขาดแคลนน้ำในช่วงฤดูแล้ง
- พื้นที่ทางการเกษตรยังคงได้รับผลกระทบทางธรรมชาติ
- ระบบสาธารณสุขปกศ สาธารณูปการ ยังไม่ครอบคลุมพื้นที่
- การขาดการบูรณาการด้านการป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย



- ประชาชนยังให้ความร่วมมือกับการทำแผนพัฒนาท้องถิ่นน้อย
- การรวมกลุ่มจัดตั้งกลุ่มต่าง ๆ ยังขาดความเข้มแข็ง เช่น กลุ่มอาชีพ กลุ่มแม่บ้าน ฯลฯ
- ในการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ตำบลคูบัวยังขาดการส่งเสริมให้มีการวิจัย และผู้เชี่ยวชาญที่จะให้ความรู้ด้านวิชาการ และด้านการปฏิบัติอย่างถูกต้อง
- ประชาชนยังขาดความสนใจในการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของท้องถิ่น

## โอกาส (Opportunities)

### (๑) ระบบบริหาร

- ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว เน้นความสำคัญกับการส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินโครงการต่าง ๆ และสนับสนุนการนำแนวทางไปปฏิบัติให้เกิดผลเป็นรูปธรรมชัดเจน

- การสร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมือระหว่างผู้นำหมู่บ้าน และภาคประชาชน เกิดการพัฒนาพื้นที่อย่างบูรณาการร่วมกัน ได้รับการสนับสนุนการดำเนินงานเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส มีการเชื่อมโยงบูรณาการแผนพัฒนาท้องถิ่น แผนระดับต่าง ๆ ในระดับอำเภอและจังหวัด สามารถให้บริการสาธารณะต่าง ๆ ที่ได้มาตรฐานตอบสนองความเป็นตำบลน่าอยู่ มีความสะอาด สะดวก สวยงามและปลอดภัยของชุมชนและประชาชน

### (๒) ระบบข้อมูล

- เนื่องจากขณะนี้ องค์การบริหารส่วนตำบล ยังไม่มีข้อมูลแผนชุมชนไว้ที่แหล่งเดียวกันสำหรับการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างชุมชน/หมู่บ้าน ที่จะต้องมีระบบข้อมูลเพื่อความสะดวกต่อการสืบค้น และสามารถนำข้อมูลดิบจากทุกชุมชนหมู่บ้านมาทำการวิเคราะห์ จึงเป็นโอกาสที่เหมาะสมสำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลที่ส่วนราชการของอำเภอ และจังหวัด ได้ส่งเสริมให้ผู้นำหมู่บ้านดำเนินการจัดทำข้อมูลแผนชุมชนให้เป็นปัจจุบัน ซึ่งจะเป็นโอกาสที่ทำให้ระบบข้อมูลท้องถิ่นใช้ประโยชน์ในการเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อการบูรณาการประสานแผนระดับท้องถิ่น อำเภอ และจังหวัด ต่อไป

### (๓) อัตรากำลัง

- พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สอดคล้องตามสมรรถนะในการปฏิบัติงานและความต้องการในการฝึกอบรม (Training Needs)

- ส่งบุคลากรไปอบรมภายนอก

### (๔) การเงิน/งบประมาณ

- พัฒนาขีดความสามารถการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านการคลัง วิธีการงบประมาณ และการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ทันสมัย และประชาชนมีส่วนร่วม

### (๕) ศักยภาพชุมชน

- ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ มุ่งเน้นให้ประชาชนอยู่ดีมีสุข และสามารถจัดการตนเองเกี่ยวกับความเป็นอยู่ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การปกครอง และการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ โดยให้ทุกภาคส่วนของสังคมมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมที่สันติสุขอย่างยั่งยืน

- นโยบายรัฐบาล/จังหวัด ที่สนับสนุนด้านการเกษตร การศึกษา การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อม สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล

- การกิจถ่ายโอน เพื่อความสะดวกของประชาชน เช่น การจดทะเบียนพาณิชย์ การเปิดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อดูแลเด็กก่อนวัยเรียน และแบ่งเบาภาระของผู้ปกครอง



- การปฏิรูประบบราชการใหม่ ภายในทุกส่วนราชการจะต้องจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมโดยให้เจ้าหน้าที่ในสังกัดยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยให้ยึดหลักความพึงพอใจของผู้ที่มาติดต่อราชการ หรือผู้รับบริการนำมาเป็นตัวชี้วัดในการปรับปรุงระบบงานต่าง ๆ อาทิ ระบบจัดการพัฒนาบุคลากร การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ระบบมาตรฐานในการให้บริการและระบบการใช้งบประมาณและทรัพยากรอย่างคุ้มค่าซึ่งจากการบริหารงานของภาครัฐมีประสิทธิภาพ และบรรลุผลสำเร็จในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผลได้

### อุปสรรคที่อาจส่งผลต่อการดำเนินงาน (Threats)

#### (๑) ระบบบริหาร

- ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรม ซึ่งเป็นส่วนน้อยที่เป็นการทำลายกำลังใจในการทำงาน ซึ่งอาจเป็นเพราะการไม่เข้าใจของประชาชนบางส่วนที่มีความขัดแย้งทางความคิดและการไม่เข้าใจในอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งไม่ได้เป็นปัญหาต่อการดำเนินงานของทางราชการ แต่จะเกี่ยวกับทางด้านการบริหารงานภายใต้หลักธรรมาภิบาล โดยต้องเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในทางการเมือง ทำให้ประชาชนยอมรับ และเชื่อมั่นในการบริหารจัดการที่ดี ตามหลักคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงาน และมีความพึงพอใจต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มากที่สุด

#### (๒) ระบบข้อมูล

- หน่วยราชการส่วนกลางที่ต้องการข้อมูลในระดับท้องถิ่นไม่มีความเข้าใจกระบวนการทำงานอย่างแท้จริงของท้องถิ่น ทำให้ไม่สามารถดำเนินการพัฒนาระบบข้อมูลได้อย่างเป็นระบบ เนื่องจากส่วนราชการร้องขอข้อมูลแต่ในบางเรื่ององค์การบริหารส่วนตำบล ไม่ได้มีการจัดเก็บหรือไม่ได้มีการจัดเก็บข้อมูลส่วนนั้นอย่างต่อเนื่อง

- ความไม่เป็นระบบของข้อมูลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีข้อมูลกระจัดกระจายไม่มีการบูรณาการภายในองค์กร ทำให้ไม่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่

#### (๓) อัตรากำลัง

- หน่วยงานยังขาดบุคลากรที่มีเชี่ยวชาญในเรื่องเฉพาะทั้งทางด้านวิชาการและในทางปฏิบัติที่ต้องใช้เทคนิคขั้นสูง อีกทั้งขาดการสนับสนุนข้อมูลในด้านวิชาการ และผู้เชี่ยวชาญในเชิงปฏิบัติ

#### (๔) การเงิน/งบประมาณ

- การดำเนินงานตามนโยบายต่าง ๆ ของรัฐบาลมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น ประกอบกับปัญหาในพื้นที่และความต้องการของประชาชนมีมาก แต่ไม่สามารถปฏิบัติได้ครบถ้วนเนื่องจากจำกัดด้วยอำนาจหน้าที่ และจำนวนงบประมาณที่จำกัด

#### (๕) ศักยภาพชุมชน

- อาชีพของประชาชนส่วนใหญ่ในตำบลทำการเกษตร รายได้หลักจึงมาจากการขายผลผลิตทางการเกษตรทำให้รายได้ไม่แน่นอน เพราะราคาผลผลิตในปัจจุบันตกต่ำทำให้ขาดทุนจากสถานะทางเศรษฐกิจของประเทศไม่คงที่ การลงทุนมีการชะลอตัว ทั้งภาคอุตสาหกรรมและเกษตรกรรม สถานะขาดแคลนน้ำ ไม่สามารถทำนาปรังได้ ทำให้เกษตรกรขาดรายได้ และว่างงาน ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจในระดับท้องถิ่น

- การอยู่ใกล้ตัวเมือง และการเข้ามาของวัฒนธรรมตะวันตก ตลอดจนสินค้าและบริการ ทำให้วัฒนธรรมความเป็นอยู่ของคนในชุมชนเปลี่ยนแปลงไป ประชาชนมีความสันโดษ มีการยึดถือประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าส่วนรวมอาศัยอยู่แบบครอบครัวเดี่ยวหันมาสู่การบริโภคนิยมมากขึ้น จึงทำให้ขาดจิตสำนึกในเรื่องของการออม ขาดวิถีชีวิตพอเพียง และเกิดภาวะหนี้สินเพิ่มขึ้น





สภาพการณ์ภายนอกขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว ที่เป็นการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นแล้ว และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต รวมถึงผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว ดังนี้

#### (๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ

ผลการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลในปีที่ผ่านมาได้มีการพัฒนาช่วยแก้ปัญหาความเดือดร้อนและบรรเทาความต้องการของประชาชนในด้านโครงสร้างพื้นฐานเพื่อประชาชน ได้รับความสะดวกสบาย น้ำไหล ไฟสว่าง ทางสะดวก โดยได้ดำเนินการในด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นและในส่วนที่ยังขาดอยู่ให้เต็มพื้นที่ ทุกหมู่บ้านมีการก่อสร้าง มีการปรับปรุงซ่อมแซมระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ให้มีสภาพใช้การได้ดีมีประสิทธิภาพเพื่อสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างเต็มที่ ทั้งระบบประปา การก่อสร้างถนนลาดยาง ถนนคอนกรีต การปรับปรุง/ซ่อมแซมถนนภายในหมู่บ้าน การขุดลอกคลอง ทางระบายน้ำ ระบบไฟฟ้าแสงสว่างให้ทั่วถึงเพียงพอกับความต้องการของแต่ละหมู่บ้าน โดยเพิ่มระบบรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน โดยเน้นการป้องกันอาชญากรรมและการป้องกันอุบัติเหตุ และดำเนินการพัฒนาทางด้านโครงสร้างพื้นฐานใหม่ให้มีคุณภาพมาตรฐานมากขึ้น เพิ่มความทันสมัยของเทคโนโลยีด้านความปลอดภัยและความสะดวกสบายของชาวตำบลคูบัว รวมทั้ง ในเรื่องการรับมือภัยแล้งในพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว การสร้างฝายทำนบทดน้ำ การสำรองน้ำใช้ในยามฉุกเฉิน ให้พอเพียงกับการใช้เพื่อการบริโภค และพื้นที่การเกษตร จึงเป็นงานเร่งด่วนที่องค์การบริหารส่วนตำบลให้ความสำคัญและประสานแผนเตรียมพร้อมรับมือและลดผลกระทบภัยแล้งที่เกิดขึ้น

#### จุดแข็ง (Strengths)

♦ องค์การบริหารส่วนตำบล มุ่งเน้นที่จะพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานต่าง ๆ ให้ได้มาตรฐานเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับแผนพัฒนาท้องถิ่น

#### จุดอ่อน (Weaknesses)

♦ เส้นทางคมนาคมที่เชื่อมระหว่างหมู่บ้านยังไม่สะดวกเพียงพอและยังไม่ได้มาตรฐาน ถนนบางสายมีไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอทำให้การเดินทางไม่สะดวก เสี่ยงอันตรายต่อชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน คลองชลประทานบางสายมีวัชพืชปกคลุม คลองส่งน้ำขนาดเล็ก ต้นเงินชำรุดเสียหาย บางพื้นที่ขาดระบบน้ำชลประทานในยามแล้งเพราะบางพื้นที่เป็นพื้นที่ที่ไม่มีน้ำเพียงพอในช่วงรอยต่อระหว่างหน้าฝนกับหน้าแล้ง บางส่วนจึงมีผลกระทบต้องใช้แหล่งน้ำใต้ดิน และบางส่วนไม่มีแหล่ง เก็บกักน้ำ แหล่งน้ำธรรมชาติ ไว้ใช้ประโยชน์ทางการเกษตรอย่างเพียงพอทำให้ประชาชนประสบปัญหาการขาดแคลนน้ำ

#### โอกาส (Opportunities)

♦ รัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ให้การสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะพื้นที่ที่เป็นเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงระหว่างอำเภอและจังหวัดและพื้นที่ที่เหมาะสมแก่การพัฒนาเป็นสถานที่ท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประจำท้องถิ่น

♦ การเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ทำให้มีโอกาสรับงบประมาณสนับสนุนจากส่วนราชการในการพัฒนาการจัดบริการสาธารณะและโครงการสร้างพื้นฐานของตำบลมากขึ้น

#### อุปสรรคที่อาจส่งผลการดำเนินงาน (Threats)

♦ งบประมาณเพื่อการดำเนินโครงการมีไม่เพียงพอต่อความต้องการแก้ไขปัญหาได้ทั้งหมด

♦ ปัญหาการก่อสร้างในพื้นที่ของหน่วยงานอื่น ซึ่งจะต้องขออนุญาตให้เรียบร้อยก่อน ทำให้เกิดความไม่สะดวกในการดำเนินงานและเกิดความล่าช้า





## (๒) ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม

รัฐบาลแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจมาโดยตลอด แต่ก็ไม่สามารถแก้ไขปัญหาทางด้านนี้ให้หมดไป เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจตกต่ำต่อเนื่องมาหลายปี พิษผลทางการเงินเศรษฐกิจตกต่ำ ขาดเงินทุนหมุนเวียนในภาคอุตสาหกรรม ต้องลดการผลิตลดคนงาน ทำให้มีการว่างงานเพิ่มมากขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลได้มีการส่งเสริมอาชีพต่าง ๆ ให้ประชาชนมีรายได้เสริม เพื่อเพิ่มรายได้ให้กับครอบครัวสนับสนุนให้ประชาชนดำเนินงานตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมการประกอบอาชีพให้กับประชาชน ได้พัฒนาฝีมือและมีการรวมกลุ่มพัฒนาผลิตภัณฑ์โดยอาศัยภูมิปัญญาชาวบ้านเพื่อจัดทำกลุ่มอาชีพ นำสินค้ามาจำหน่าย และพัฒนาด้านเศรษฐกิจในรูปแบบชุมชนให้พึ่งตนเองให้เข้มแข็งในอนาคต และมีการของบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกในการส่งเสริมอาชีพ เช่น สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดราชบุรีสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดราชบุรี เป็นต้น ผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจที่ผ่านมา ทำให้คุณภาพชีวิตของประชาชนไม่ดีเท่าที่ควรขาดการป้องกัน รักษา และการดูแลสุขภาพอนามัยของตนเอง รวมทั้งสวัสดิการและกิจกรรมนันทนาการยังไม่เพียงพอ องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว จึงได้มีการส่งเสริมความรู้ และป้องกันการระบาดของยาเสพติดทั้งในเชิงรุกและเชิงรับ พัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส ส่งเสริมให้เยาวชนและประชาชนเล่นกีฬา และออกกำลังกาย ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ สร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดและโรคเอดส์ การช่วยเหลือเมื่อเกิดสาธารณภัยขึ้นในพื้นที่มีการส่งเสริมการจัดการศึกษา มีการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคมไปพร้อม ๆ กันเพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

### จุดแข็ง (Strengths)

- ♦ ด้านเศรษฐกิจ องค์การบริหารส่วนตำบล มีการส่งเสริมและผลักดันให้มีกระบวนการสร้างรายได้ ลดรายจ่ายให้กับประชาชน โดยการส่งเสริมแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริให้กับชุมชน
- ♦ ด้านสังคม องค์การบริหารส่วนตำบล มีการส่งเสริมสนับสนุนให้ตำบลคูบัวเป็นตำบล ที่ปลอดภัย น่าอยู่ และพัฒนาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกวัย และผู้ด้อยโอกาส โดยเฉพาะเด็ก เยาวชนมุ่งเน้นให้ห่างไกลยาเสพติดสร้างโอกาสให้ทุกคนในชุมชนได้รับบริการอย่างเท่าเทียมกัน
- ♦ ด้านสาธารณสุข องค์การบริหารส่วนตำบล มีการส่งเสริมและสนับสนุนด้านสาธารณสุขมูลฐาน ชุมชนให้มีประสิทธิภาพเข้มแข็งและให้การร่วมมือเป็นอย่างดีกับภาคประชาชนผู้นำ และหน่วยงานโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพ ในการดำเนินกิจกรรมเกี่ยวกับทางด้านสาธารณสุข เช่น สปสช. ทำให้มีการป้องกันโรคระบาด และโรคติดต่อต่างๆ รวมถึงการรณรงค์ให้มีการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ ประชาชนโดยรวมมีสุขภาพแข็งแรงและอนามัยดี
- ♦ ด้านการส่งเสริมศักยภาพและความเข้มแข็งของประชาชน องค์การบริหารส่วนตำบล มีการส่งเสริมและผลักดันค่านิยมประชาธิปไตยแก่ท้องถิ่น มีการสนับสนุนกิจกรรม/โครงการเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ และสร้างความปรองดองสมานฉันท์อย่างต่อเนื่อง
- ♦ ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม การรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย องค์การบริหารส่วนตำบล มีการจัดประชุมความมั่นคงและความสงบเรียบร้อยของตำบลหาวิธีปฏิบัติการส่งเสริมความปลอดภัยให้เกิดขึ้นในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนมีการจัดเจ้าหน้าที่ประจำการตลอด ๒๔ ชั่วโมง เพื่อให้การช่วยเหลือประชาชนได้ทันที เมื่อมีเหตุ ด้านกู้ชีพ กู้ภัย
- ♦ ด้านสวัสดิการสังคมและชุมชน ปัจจุบันทุกคนในสังคมสามารถเข้าถึงบริการทางสังคมที่มีคุณภาพได้รับการคุ้มครองทางสังคมที่ครอบคลุมทั่วถึงและมีคุณภาพเท่าเทียมกัน สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีศักดิ์ศรี ภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐที่โปร่งใสยึดประโยชน์ส่วนรวม



**จุดอ่อน (Weaknesses)**

- ♦ ประชาชนมีค่านิยมยึดติดกับวัตถุสิ่งของและบริโภคฟุ่มเฟือยแพร่กระจายเพิ่มมากขึ้น
- ♦ ยังมีปัญหายาเสพติดในชุมชน เยาวชนมั่วสุม ขาดการเอาใจใส่จากญาติพี่น้อง
- ♦ เยาวชนใช้จ่ายฟุ่มเฟือยเกินตัวตามค่านิยมที่ผิด ๆ
- ♦ ปัญหาว่างงาน ไม่มีงานทำเป็นหลักแหล่งขาดรายได้ มีการเล่นการพนัน
- ♦ ปัญหาผู้สูงอายุ และคนพิการ ขาดรายได้ในการดำรงชีวิต
- ♦ ปัญหาการแพร่ระบาดของโรค ประชาชนขาดความเอาใจใส่เรื่องสุขภาพ ไม่สนใจติดตามข้อมูล

ข่าวสารทางราชการดำรงชีพแบบไม่ถูกสุขลักษณะ

- ♦ ขาดเครื่องมือเครื่องใช้ และบุคลากร อปพร. ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

**โอกาส (Opportunities)**

- ♦ การแก้ไขปัญหาความยากจนเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
- ♦ เกษตรได้รับความช่วยเหลือและคำแนะนำจากส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจและเอกชน
- ♦ รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนหรือเชื่อมโยงเครือข่าย (OTOP)
- ♦ นโยบายหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ของรัฐบาลมีส่วนส่งเสริมให้ผลิตภัณฑ์ในท้องถิ่น
- ♦ นโยบายกองทุนหมู่บ้าน ทำให้ชุมชนต่าง ๆ มีความเข้มแข็งในภาพรวม
- ♦ ประชาชนได้รับการส่งเสริมสุขภาพอนามัยที่ดีและมีความเสมอภาคในการรักษาพยาบาลตาม

โครงการหลักประกันสุขภาพของสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ สปสช.

- ♦ การรวมกลุ่มยังไม่เข้มแข็งและยั่งยืน ทำให้ไม่มีการแลกเปลี่ยนความรู้ในการปรับปรุงผลผลิต เป็น

เหตุทำให้ผลผลิตมีคุณภาพไม่ได้มาตรฐาน

- ♦ มีปัญหาหาวตภัย และภัยแล้งในเขตตำบลเกิดขึ้นทุกปี ทำให้เกิดความเสียหายและความเดือดร้อนแก่

ประชาชน

**อุปสรรคที่อาจส่งผลต่อการดำเนินงาน (Threats)**

♦ งบประมาณที่ได้รับการอุดหนุนไม่เพียงพอต่อการแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจ และความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ภาคส่วนที่ต้องประสานงานกันถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

♦ ภาวะความยากจนและหนี้สินของประชาชน ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนา และตกเป็นเหยื่อของนายทุน

♦ กลุ่มอาชีพยังไม่สามารถรวมตัวได้เข้มแข็งและการจัดการทางด้านการตลาดและการบริหารจัดการกลุ่ม ยังขาดผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญทางการตลาดในการพัฒนาผลิตภัณฑ์เพื่อเข้าสู่มาตรฐานผลิตภัณฑ์ชุมชนที่หลากหลาย

♦ พฤติกรรมสุขภาพของประชาชน มีแนวโน้มเสี่ยงเพิ่มสูงขึ้น เช่น โรคเบาหวาน โรคความดัน โรคอ้วน เป็นต้น หรือเป็นโรคก่อนวัยอันควร เกิดจากการที่ประชาชน มีพฤติกรรมสุขภาพ ที่ไม่พึงประสงค์และมีพฤติกรรมเสี่ยง เช่น การดื่มสุรา สูบบุหรี่ ยาเสพติด ขาดการออกกำลังกาย การบริโภคอาหารไม่ถูกหลักโภชนาการ ปัญหาความเครียดและสุขภาพจิต

**(๓) ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และกีฬา**

ปัจจุบันปัญหาทางการศึกษาเป็นปัญหาที่สำคัญที่จะต้องเร่งเสริมสร้างการเรียนรู้ให้แก่ประชากรเพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของประชากรให้มีคุณภาพ สามารถพัฒนาตนเองให้เข้ากับยุค และสังคมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา หากไม่มีการส่งเสริมการเรียนรู้จะทำให้ประชากรตกเป็นผู้ด้อยโอกาสทางสังคมมีทางเลือกในการดำเนินชีวิตน้อยลง จึงจำเป็นต้องมีการส่งเสริมการเรียนรู้ในทุกระดับตลอดจนรักษา



ขนบธรรมเนียมประเพณีที่เป็นเอกลักษณ์ของชุมชนให้คงอยู่ตลอดไป ผลจากการพัฒนาขององค์การบริหารส่วน ในปีที่ผ่านมาได้มีการพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และศิลปวัฒนธรรมอย่างต่อเนื่อง ทั้งในส่วนของสถานศึกษาและ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แต่ยังไม่ได้ผลดีเท่าที่ควร เนื่องจากข้อจำกัดด้านงบประมาณ โดยเฉพาะงบประมาณที่จะพัฒนา ในการปรับปรุง หรือขยายสถานที่ของสถานศึกษา ให้ตรงตามมาตรฐาน เพื่อช่วยลดข้อจำกัดดังกล่าวควรเพิ่ม งบประมาณเพิ่มขึ้นทุกปี

#### **จุดแข็ง (Strengths)**

- ♦ องค์การบริหารส่วนตำบล มีการส่งเสริมสนับสนุนระบบการศึกษาทั้งระดับก่อนวัยเรียน ประถมศึกษา มัธยมศึกษา การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ให้กับประชาชนในตำบล ตลอดจนการส่งเสริมจริยธรรม คุณธรรม วัฒนธรรมท้องถิ่นและรักษาขนบธรรมเนียม ประเพณีท้องถิ่นให้ยั่งยืน

#### **จุดอ่อน (Weaknesses)**

- ♦ ส่วนใหญ่ค่านิยมยังต้องการส่งเด็กไปเรียนโรงเรียนในเมือง เนื่องจากโรงเรียนในเขตท้องถิ่นขาด อุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัย และความเข้าใจของผู้ปกครองในบางวิชาเรียน โรงเรียนในเขตท้องถิ่นไม่ เน้นการสอนวิชาภาษาต่างประเทศ และวิชาคำนวณ
- ♦ การปลูกฝังนิสัยทางด้านคุณธรรมจริยธรรมตั้งแต่เด็ก ต้องเริ่มจากครอบครัว ซึ่งผู้ปกครองที่มี รายได้น้อยจะไม่มีเวลาในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งเป็นที่ทราบกันดีว่าในปัจจุบันการดำรงชีวิตจะต้อง แข่งขันกันหลาย ๆ อย่าง ทำให้การพัฒนาให้เด็กเป็นผู้มีคุณธรรม และจริยธรรม ผู้ปกครองจำเป็นต้องมี ว่าจะต้องมีเวลาให้กับเด็กในการพูดคุย ทานอาหาร หรือทำกิจกรรมอื่น ๆ ร่วมกับเด็ก
- ♦ ปัจจุบันศิลปวัฒนธรรมไทย-ยวน เยาวชนคนรุ่นใหม่ให้ความสำคัญและความสนใจน้อยลง ตาม ความเจริญทางวัตถุที่เพิ่มมากขึ้น ในด้านการอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น จึงต้องอาศัยความร่วมมือจากชุมชนในการ สืบสานภูมิปัญญาของชุมชน เพราะเด็ก เยาวชน มีความห่างเหินวัฒนธรรมและประเพณีอันดีของท้องถิ่น

#### **โอกาส (Opportunities)**

- ♦ นโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล มุ่งเน้นการพัฒนาทางการศึกษา การจัดการ ศึกษาขั้นพื้นฐานในท้องถิ่น ให้ได้มาตรฐาน มีโอกาสทัดเทียมกับของเอกชน
- ♦ ส่งเสริมประเพณี วัฒนธรรม ที่โดดเด่นของตำบลให้เป็นที่รู้จักแก่บุคคลทั่วไป
- ♦ ส่งเสริมและทำนุบำรุงศาสนา
- ♦ ส่งเสริมกิจกรรมทางการกีฬาอย่างต่อเนื่อง และทั่วถึงทั้งตำบล

#### **อุปสรรคที่อาจส่งผลกระทบต่อการทำงาน (Threats)**

- ♦ สื่อต่าง ๆ เช่น โทรศัพท์ อินเทอร์เน็ต โทรศัพท์มือถือ เข้ามีอิทธิพลต่อเด็กและเยาวชน ทำให้ กระแสบริโภคนิยมและวัตถุนิยมรุนแรงมากขึ้น ทำลายวิถีชีวิตดั้งเดิมของประชาชน
- ♦ ปัจจุบันศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล มี ๓ แห่ง มีจำนวนเด็กเล็กเพิ่ม มากขึ้น ทำให้สถานที่ในการจัดการเรียนรู้ต้องมีการปรับปรุงหรือขยายห้องเรียน งบประมาณที่กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่นจัดสรรให้มีไม่เพียงพอต่อการปรับปรุงพัฒนาอย่างขาดส่วนที่จำเป็นเพิ่มเติมให้เต็มมาตรฐานตาม แบบที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด

#### **(๔) ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

องค์การบริหารส่วนตำบลได้เล็งเห็นปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดย ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างประหยัดและขาดจิตสำนึกในการ



บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งการแก้ปัญหาได้แก้ไขในระดับหนึ่ง ในปัจจุบันจะต้องพัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้สมดุลต่อไปและในด้านการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ต้องรณรงค์ให้ประชาชนเห็นถึงประโยชน์ในการคัดแยกขยะจากต้นทางก่อนนำไปทิ้งและนำขยะที่นำกลับมาใช้ใหม่ได้มาใช้ประโยชน์ควรให้ความรู้ความเข้าใจ การรณรงค์สร้างจิตสำนึกแก่ประชาชน ให้ตระหนักถึงการใช้ทรัพยากรธรรมชาติให้เกิดประโยชน์มากที่สุด ทั้งนี้ มีการฟื้นฟูหรือปรับปรุงให้อยู่ในสภาพที่ดีขึ้น ก่อให้เกิดความหลากหลายทางระบบนิเวศ มีการดูแลปรับปรุงพัฒนาในพื้นที่ตามประเภทของทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่เพื่อการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ ตลอดจนการโฆษณาประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารให้ประชาชนทราบ เข้ามามีส่วนร่วมและกระตุ้นให้เห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนต่อไป

#### **จุดแข็ง (Strengths)**

- ♦ องค์การบริหารส่วนตำบล มีการสนับสนุนและส่งเสริมวิถีชีวิตบนพื้นฐานเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อเป็นการป้องกัน เตรียมตัว และปรับตัวสู้กับภาวะโลกร้อน และมีการเผยแพร่ข้อมูลและให้ความรู้สู่การปฏิบัติทุกโอกาส
- ♦ มีการบริหารจัดการขยะมูลฝอยเพื่อรองรับขยะจากต้นกำเนิดในหมู่บ้านเพื่อลดผลกระทบทางสังคมและสุขภาพในโครงการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลของตำบล
- ♦ พื้นที่มีทรัพยากรธรรมชาติมีแหล่งน้ำ ห้วย หนอง คลอง ในพื้นที่ที่อุดมสมบูรณ์ เป็นพื้นที่ที่ได้รับการพัฒนาและส่งเสริมการพัฒนาทั่วถึง

#### **จุดอ่อน (Weaknesses)**

- ♦ สังคมในปัจจุบันมีจิตสาธารณะไม่เพียงพอ ทำให้เกิดพฤติกรรมไม่เหมาะสม
- ♦ ประชาชนยังขาดการปลูกฝังและการเรียนรู้การใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างถูกต้อง
- ♦ ภาวะโลกร้อนส่งผลต่อสภาพแวดล้อมของตำบล เช่น น้ำไม่เพียงพอในยามแล้ง สภาพภูมิอากาศแปรปรวน เปลี่ยนไปจากปกติ มีความแปรปรวนทางนิเวศน์ของมนุษย์และระบบนิเวศน์ ของอากาศที่ปกคลุมโลกที่แปรเปลี่ยนไป

#### **โอกาส (Opportunities)**

- ♦ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยวและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
- ♦ กระแสการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์กำลังเป็นที่นิยม ทำให้พื้นที่ตำบลคูบัว ที่เป็นพื้นที่ตามธรรมชาติ มีโบราณสถาน สามารถให้บริการสาธารณะเพื่อเที่ยวชมแหล่งโบราณสถานรอบพื้นที่ตำบลคูบัวและสามารถพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยว

#### **อุปสรรคที่อาจส่งผลต่อการดำเนินงาน (Threats)**

- ♦ ปัจจุบันวิถีการดำรงชีวิตของคนในชุมชนมีการเปลี่ยนแปลงไปตามความเจริญ ทางวัตถุทำให้ขาดจิตสำนึกรับผิดชอบในสมบัติสาธารณะต่าง ๆ เนื่องจากความเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวเป็นใหญ่ มีการมุ่งใช้ประโยชน์จากธรรมชาติเพียงอย่างเดียว แต่ขาดการอนุรักษ์หรือการดูแลรักษาให้สิ่งแวดล้อมคงอยู่ชุมชน ฉะนั้นการสร้างจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อม จึงเป็นกิจกรรมที่ทำทลายความสามารถของหน่วยงานองค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะรักษาสภาพแวดล้อมให้คงอยู่อย่างสมบูรณ์ได้

#### **(๕) ด้านการพัฒนาการบริหารงาน และการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร**

รัฐบาลได้มีการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นเพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นได้เข้ามาบริหารจัดการและมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองในรูปของกระบวนการประชาคมหมู่บ้าน มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ทันกับ



เทคโนโลยีที่ทันสมัย โดยจัดส่งบุคลากรไปศึกษาอบรมความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน รวมทั้งจัดหาเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้ต่าง ๆ ให้สามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็วและทันสมัย มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานให้ประชาชนได้รับทราบตามหลักธรรมาภิบาลด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีการส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่นโดยใช้เทคนิคระบบสารสนเทศเพื่อความรวดเร็ว ทัวถึง และมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์มีการปรับปรุงคุณภาพการให้บริการแก่ประชาชนเพื่อให้ประชาชน ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจในคุณภาพการให้บริการ เช่น การอบรมเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ การปลูกจิตสำนึกของผู้ให้บริการ การจัดสถานที่ให้บริการให้เหมาะสม การอำนวยความสะดวก การจัดทำแผนผังแสดงขั้นตอนการให้บริการการลดระยะเวลาการให้บริการ การจัดตั้งศูนย์บริการร่วม การดำเนินการตาม พ.ร.บ.ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ

### **จุดแข็ง (Strengths)**

- ♦ นโยบายของภาครัฐ ให้ความสำคัญกับท้องถิ่นค่อนข้างมาก
- ♦ องค์การบริหารส่วนตำบล มีการส่งเสริมและสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดหลักธรรมาภิบาล มุ่งเน้นความโปร่งใส และการมีส่วนร่วมกับภาคส่วนต่างๆ เพื่อประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนในตำบลคูบัว
- ♦ ผู้บริหาร มีความตั้งใจในการบริหารงานขององค์กร และการแก้ปัญหาให้กับประชาชน มีวิสัยทัศน์และมีความคิดริเริ่ม การบริหารงาน ใช้หลักระเบียบปฏิบัติโดยเคร่งครัด ใช้หลักเหตุผลในการตัดสินใจ มีปฏิสัมพันธ์ที่ดี และมีความเป็นกันเอง และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่
- ♦ กลยุทธ์การปฏิบัติราชการ ใช้แผนพัฒนาท้องถิ่นและแผนการดำเนินงาน แผนการจัดหาพัสดุ เป็นเครื่องมือในการพัฒนาท้องถิ่น
- ♦ ระบบการจัดทำและบริหารงบประมาณ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และขั้นตอนปฏิบัติ มีระบบการจัดทำบัญชีเป็นปัจจุบัน
- ♦ ระบบการบริหารงานบุคคล สอดคล้องกับภารกิจขององค์กร มีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี
- ♦ ระบบการประชุมสภาท้องถิ่น เป็นไปตามระเบียบและข้อบังคับการประชุมสภาท้องถิ่น และเปิดโอกาสให้ประชาชน สามารถเข้าร่วมรับฟังการประชุมสภาท้องถิ่น

### **จุดอ่อน (Weaknesses)**

- ♦ ระบบการจัดสรรงบประมาณ ไม่เป็นไปตามกฎหมายกระจายอำนาจ ส่งผลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจมากแต่มีงบประมาณที่จำกัด
- ♦ ฝ่ายสภาท้องถิ่น ยังขาดความรู้ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- ♦ บทบาท อำนาจ หน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาท อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ♦ ประชาคมท้องถิ่น ประชาชนยังให้ความสนใจในการประชามชน้อย
- ♦ การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ไม่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณอย่างเพียงพอในการดำเนินโครงการจากภาครัฐ
- ♦ ขาดบุคคลในการปฏิบัติหน้าที่บางตำแหน่ง ทำให้งานขาดความคล่องตัว
- ♦ บุคลากรขององค์กรบางคนยังไม่ปฏิบัติตามค่านิยมสร้างสรรค์ร่วมขององค์กร ยังมีการละเลยต่อการปฏิบัติตามค่านิยมที่ดี ทำให้ขาดวินัยทางสังคม



### โอกาส (Opportunities)

- ♦ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ และเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล
- ♦ มีการจัดสรรเจ้าหน้าที่ลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังสามปี
- ♦ การใช้ประโยชน์ทางเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการให้ข้อมูลข่าวสารเพื่อการปรับทิศทางของสังคมที่เหมาะสม

### อุปสรรคที่อาจส่งผลกระทบต่อการทำงาน (Threats)

- ♦ ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัวเกิดความล่าช้าในการทำงาน และประชาชนเกิดความเบื่อหน่าย เนื่องจากข้อระเบียบ กฎหมาย ไม่มีความยืดหยุ่น หรือไม่เหมาะสม ประชาชนเกิดเข้าใจไม่ถูกต้อง เพราะไม่สามารถช่วยเหลือประชาชนได้ทันทั่วถึง
- ♦ ยังมีผู้ประกอบการธุรกิจและร้านค้าต่าง ๆ ไม่เข้าใจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และหน้าที่ของตนเองในการเสียภาษี

จากการวิเคราะห์ข้อบ่งชี้ของประชาชนในพื้นที่ รวมถึงภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องดำเนินการตามที่กฎหมายกำหนด ตลอดจนการดำเนินงานตามนโยบายของรัฐบาลในชุดปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว จึงได้พิจารณารูปแบบและกำหนดแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาตามวิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว ดังนี้





**(๕.๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว****วิสัยทัศน์**

ตำบลน่าอยู่ เชิดชูคุณธรรม น้อมนำเศรษฐกิจพอเพียง”

**ยุทธศาสตร์การพัฒนา**

- (๑) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค และสาธารณูปการ
- (๒) การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม
- (๓) การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และกีฬา
- (๔) การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๕) การพัฒนาการบริหารงาน และการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร

**เป้าประสงค์**

- (๑) พัฒนาระบบการคมนาคม ระบบสาธารณูปโภค สิ่งอำนวยความสะดวกโครงสร้างพื้นฐานทั้งปริมาณ และคุณภาพ ให้มีประสิทธิภาพ ได้มาตรฐาน และเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน และสามารถรองรับการขยายตัวของชุมชนในปัจจุบันและในอนาคต
- (๒) การพัฒนาคุณภาพชีวิต การจัดการด้านสวัสดิการสังคม การสาธารณสุข การป้องกันบรรเทาสาธารณภัย และการจัดการด้านเศรษฐกิจ ประชาชนอยู่ดีมีสุข มีความรู้ และมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีสุขภาพอนามัยแข็งแรง ปลอดภัยจากโรคภัยไข้เจ็บและยาเสพติด ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาสได้รับการดูแลเอาใจใส่อย่างทั่วถึง และเศรษฐกิจชุมชนเข้มแข็ง มีศักยภาพในการพัฒนาอาชีพ ร่วมสามัคคี เกื้อกูล และพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง
- (๓) ประชาชนได้รับการพัฒนาทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพและมีมาตรฐาน เป็นสังคมแห่งภูมิปัญญา ท้องถิ่น การเรียนรู้ คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น และประชาชนทุกคนได้ร่วมกันเสริมสร้างอัตลักษณ์ ด้านศิลปวัฒนธรรม ชนบธรรมเนียม ประเพณีของท้องถิ่น ให้โดดเด่นและยั่งยืน
- (๔) ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การจัดเก็บขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล การพัฒนาสภาพแวดล้อม และภูมิทัศน์ การบำรุงรักษาแหล่งน้ำธรรมชาติในตำบล ได้รับการดูแล และพัฒนาทั่วถึง ประชาชนมีส่วนร่วมในการบำรุงรักษา ดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีการป้องกัน เตรียมตัว และปรับตัวกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศของโลก
- (๕) องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว มีสมรรถนะในด้านการเมือง และการปกครอง บุคลากรมีศักยภาพการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ในการให้บริการประชาชน และประชาชนชนได้รับความพอใจและให้ความร่วมมือพัฒนาท้องถิ่นอย่างสมัครใจ







ยุทธศาสตร์การพัฒนา	ตัวชี้วัด
๓) การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และกีฬา	<p>(๓.๑) นักเรียนทุกโรงเรียนในเขตตำบลคูบัว มีผลสัมฤทธิ์เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษา และเป็นที่ยอมรับ</p> <p>(๓.๒) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัวทุกศูนย์ผ่านการรับรองเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น</p> <p>(๓.๓) จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมการศึกษา การเรียนรู้ให้มีคุณภาพทั้งในระบบ และนอกระบบ</p> <p>(๓.๔) จำนวนกิจกรรมเพื่อการส่งเสริมทำนุบำรุงศาสนา ทั้งโรงเรียนและชุมชน</p> <p>(๓.๕) จำนวนกิจกรรมเพื่อเป็นการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณีพื้นบ้าน และภูมิปัญญาท้องถิ่นทั้งโรงเรียน และชุมชน</p> <p>(๓.๖) จำนวนกิจกรรมที่เป็นการสร้างอัตลักษณ์โดดเด่นให้ท้องถิ่นด้านศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีประจำถิ่นรองรับการท่องเที่ยวในเชิงวัฒนธรรม</p> <p>(๓.๗) จำนวนกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมให้ประชาชน ได้ออกกำลังกาย และใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์</p>
๔) การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	<p>(๔.๑) จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>(๔.๒) จำนวนกิจกรรมที่เฝ้าระวังดูแลและป้องกันรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>(๔.๓) จำนวนกิจกรรมที่บำบัดรักษา และฟื้นฟูดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p>
๕) การพัฒนาการบริหารงาน และการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร	<p>(๕.๑) จำนวนกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมให้องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัวเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ</p> <p>(๕.๒) จำนวนกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมให้องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว บริหารราชการอย่างมีประสิทธิภาพและประชาชนเกิดความพึงพอใจและศรัทธา</p>
๕) การพัฒนาการบริหารงาน และการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร	<p>(๕.๓) จำนวนกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมให้เกิดแผนชุมชน</p> <p>(๕.๔) จำนวนกิจกรรมที่มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น</p> <p>(๕.๕) จำนวนกิจกรรมที่เป็นการตอบสนองนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐและนโยบายของรัฐบาล</p>



**คำเป้าหมาย**

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	คำเป้าหมาย
๑) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค และสาธารณูปการ	ทุกหมู่บ้าน มีจำนวนสาธารณูปโภค สาธารณูปการ สิ่งก่อสร้าง เพิ่มขึ้น และรองรับการใช้งานที่ได้มาตรฐาน เพียงพอกับความต้องการ เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน ในปัจจุบัน และในอนาคต
๒) การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม	ทุกหมู่บ้านประชาชนอยู่ดีมีสุข มีความรู้ มีความปลอดภัย มีเศรษฐกิจชุมชนเข้มแข็ง มีภูมิคุ้มกัน และพึ่งพาตนเองได้
๓) การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และกีฬา	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ทุกโรงเรียน และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในตำบลมีมาตรฐานการศึกษา ในท้องถิ่นที่มีความทันสมัยเด็กและเยาวชนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานทั่วถึง</li> <li>- ประชาชนทุกหมู่บ้านมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางศาสนา ปลูกฝังจิตใจให้ประพฤติดี มีคุณธรรม และศีลธรรม</li> <li>- ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้สืบทอดและดำรงไว้ทั้งในโรงเรียนและหมู่บ้าน</li> <li>- ได้มีการส่งเสริมการออกกำลังกายและเล่นกีฬาในประชาชนกลุ่มต่าง ๆ</li> </ul>
๔) การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	การดูแลปรับปรุงพัฒนาพื้นที่ตามประเภทของ ทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่เพื่อการอนุรักษ์ระบบสิ่งแวดล้อม คุณภาพของธรรมชาติในพื้นที่ให้สามารถเอื้ออำนวยต่อการ ดำเนินชีวิตของประชาชนและชุมชน สามารถเป็นฐานในการ รักษาระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้เกิดความผาสุกได้ อย่างสมดุล และยั่งยืน
๕) การพัฒนาการบริหารงานและการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในองค์กร	พัฒนาขีดความสามารถในการให้บริการประชาชนและการ ปฏิบัติงาน และพัฒนาอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ และ สถานที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อมุ่งสร้างประสิทธิภาพการ บริหารจัดการองค์กรให้พร้อมบริการประชาชนการบริหาร จัดการที่ดีแบบมีส่วนร่วมทุกภาคส่วนประชาชนทุกหมู่บ้านมี ความพึงพอใจต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบล คูบัว มากที่สุด

**กลยุทธ์**

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญกับการวาง บทบาทการพัฒนาตำบลคูบัวในอนาคตอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับปัญหาความต้องการของประชาชน รวมทั้ง สอดคล้องกับศักยภาพและบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้ประชาชนได้รับประโยชน์ สูงสุด ดังนั้น จึงได้กำหนดกลยุทธ์ ดังนี้



- (๑) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค และสาธารณูปการ และสิ่งอำนวยความสะดวกในชุมชน
- (๒) การพัฒนาคุณภาพชีวิต และสวัสดิการทางสังคม ความเป็นอยู่ของประชาชน และสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

(๓) การส่งเสริมการศึกษา การเรียนรู้ คุณธรรม จริยธรรม การอนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และการส่งเสริมการกีฬา

(๔) การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๕) การพัฒนาบุคลากร สถานที่ และอุปกรณ์ในการปฏิบัติราชการ การบริหารจัดการที่ดี และการดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาล และแผนพัฒนาต่าง ๆ

### จุดยืนทางยุทธศาสตร์

องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว ให้ความสำคัญต่อการดำเนินการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะการจัดบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐาน ซึ่งถือเป็นภารกิจหลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนการพัฒนาด้านการศึกษา อันเป็นรากฐานสำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศ ให้มีคุณภาพสูง การพัฒนาที่ยั่งยืนควบคู่กับการพัฒนาสังคม เศรษฐกิจ สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน โดยยึดหลักการมีส่วนร่วม ความสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล และแผนพัฒนาระดับต่าง ๆ รวมถึงการพิจารณา วิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชน และความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว จึงกำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์การพัฒนาไว้ ๕ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

(๑) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค และสาธารณูปการ

(๒) การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม

๓) การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และกีฬา

๔) การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕) การพัฒนาการบริหารงาน และการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร

### ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

ในภาพรวมแล้วยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว ได้กำหนดจุดยืนไว้ ๕ ด้าน ดังนี้

๑) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค และสาธารณูปการ

๒) การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม

๓) การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และกีฬา

๔) การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕) การพัฒนาการบริหารงาน และการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร

ทุกประเด็นยุทธศาสตร์ จึงต้องสอดคล้องเชื่อมโยงกันเพื่อให้ในท้ายที่สุดขององค์กรนั้นสามารถบรรลุเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ขององค์กรที่กำหนดไว้ในภาพรวม เป็นภาพความมุ่งหวังสูงสุดที่องค์กรต้องการภายในกรอบระยะเวลาแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔



## ๖. การกิจหลักและการกิจรองที่ อบต.คูบัว จะต้องดำเนินการ

### (๖.๑) การกิจหลัก

#### (๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑.๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๑.๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๑.๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๑.๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๑.๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๑.๖) การสาธารณสุข โภค

#### (๒) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๒.๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๒.๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๒.๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ
- (๒.๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๒.๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๒.๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒.๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

#### (๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๓.๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓.๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๓.๓) การผังเมือง
- (๓.๔) จัดให้มีที่จอดรถ
- (๓.๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๓.๖) การควบคุมอาคาร

#### (๔) ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๔.๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๔.๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอย

และสิ่งปฏิกูล

- (๔.๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

### (๖.๒) การกิจกิจรอง

(๑) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑.๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๑.๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- (๑.๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๑.๔) ให้มีตลาด



- (๑.๕) การท่องเที่ยว
- (๑.๖) กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๑.๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- (๑.๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน

(๒) ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๒.๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒.๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๒.๓) การจัดการศึกษา
- (๒.๔) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(๓) ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๓.๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๓.๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณ หรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- (๓.๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน
- (๓.๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๓.๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น



### ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการแก้ไขปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง แบ่งออกเป็น ๔ ส่วน ดังนี้

(๑) สำนักงานปลัด อบต. ได้แบ่งหน่วยงานภายในออกเป็น ๒ ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายบริหารทั่วไป และ ฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน กำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น จำนวน ๒๑ อัตรา แบ่งเป็น

- (๑.๑) พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๙ อัตรา
- (๑.๒) ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา
- (๑.๓) พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ อัตรา
- (๑.๔) พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๘ อัตรา

(๒) กองคลัง ได้แบ่งหน่วยงานภายในออกเป็น ๒ ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายการเงินและบัญชี และ ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ กำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น จำนวน ๑๔ อัตรา

- (๒.๑) พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๖ อัตรา
- (๒.๒) ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา
- (๒.๓) พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ อัตรา
- (๒.๔) พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๕ อัตรา

(๓) กองช่าง ได้แบ่งหน่วยงานภายในออกเป็น ๑ ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร กำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น จำนวน ๑๑ อัตรา

- (๓.๑) พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๔ อัตรา
- (๓.๒) พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๔ อัตรา
- (๓.๓) พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา

(๔) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ได้แบ่งส่วนราชการย่อยภายในออกเป็น ๑ ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น จำนวน ๑๙ อัตรา

- (๔.๑) พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓ อัตรา
- (๔.๒) พนักงานครู อบต. จำนวน ๔ อัตรา (จากเงินอุดหนุน)
- (๔.๓) พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ อัตรา (จากเงินอุดหนุน ๒ อัตรา)
- (๔.๕) พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๙ อัตรา

การกำหนดตำแหน่งและโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว ได้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ คุณภาพของงาน และปริมาณงาน โดยเฉพาะภาระค่าใช้จ่าย ในด้านการบริหารงานบุคคล จะต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ทั้งนี้ ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใด โดยที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น และปัจจุบันยังมีภารกิจสำคัญตามนโยบายและข้อสั่งการต่าง ๆ เร่งด่วนของรัฐบาล ที่จะต้องดำเนินการโดยทันที แต่ก็ยังขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน รวมถึงบุคลากรที่เป็นฝ่ายสนับสนุนการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ยังมีไม่เพียงพอต่อปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นด้วย ส่งผลให้การปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จคล่องได้นั้น ยังไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควร ซึ่งหากเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขนาดเดียวกัน ที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่ใกล้เคียงกัน จะเห็นได้ว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว ยังไม่มีความเหมาะสม ดังนี้





ลำดับ ที่	อพท.	กำหนด ส่วน ราชการ	งบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๐	พนักงาน ส่วนท้องถิ่น (คน)	พนักงาน ครู (คน)	ลูกจ้าง ประจำ (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	หมายเหตุ
๑	อบต.คูบัว	๔	๕๔,๐๐๐,๐๐๐	๒๒	๔	๒	๒๓	
๓	อบต.ดอนตะโก	๖	๗๑,๐๐๐,๐๐๐	๓๑	๑	๒	๔๔	

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว เพื่อให้การดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่และภารกิจที่ได้กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์การพัฒนาและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมถึงนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล จึงมีความจำเป็นต้องดำเนินการดังต่อไปนี้ เพื่อแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัวให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

(๑) กำหนดกรอบอัตรากำลังเพิ่ม (กำหนดตำแหน่งเพิ่ม/กำหนดตำแหน่งใหม่) เพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงานที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน รวมถึงเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัวให้มีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม การกำหนดกรอบอัตรากำลังเพิ่มดังกล่าว อาจจะส่งผลให้ภาระค่าใช้จ่ายในด้านบริหารงานบุคคลเพิ่มขึ้นด้วย ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว จึงมีความจำเป็นต้องขอปรับลดอัตรากำลังบางตำแหน่งที่ซ้ำซ้อนและยังไม่จำเป็นออก เพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และนำเงินไปใช้ในตำแหน่งที่จำเป็นกว่า

(๒) ปรับเกลี้ย/ตัดโอนตำแหน่ง เพื่อให้บุคลากรตำแหน่งหนึ่งไปปฏิบัติงานอีกตำแหน่งหนึ่งที่มีความจำเป็นและสำคัญมากกว่า

(๓) ขยายระดับตำแหน่ง เพื่อรองรับการปฏิบัติงานของที่มีความยากมากขึ้น

(๔) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว เพื่อใช้เป็นกรอบในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เป็นผู้มีความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะในการปฏิบัติงานของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไข ปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ รวมถึงภารกิจสำคัญตามนโยบายและข้อสั่งการต่าง ๆ ของรัฐบาลและหน่วยงานที่กำกับดูแล โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

### (๘.๑) โครงสร้างการส่วนราชการ แบ่งออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่

(๑) สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดใน องค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๒ ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายบริหารทั่วไป และ ฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน

(๒) กองคลัง ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้ และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี/ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๒ ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายการเงินและบัญชี และ ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

(๓) กองช่าง ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ การออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ การออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้างงาน การควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุม ก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการ ปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง การควบคุมดูแลรักษาตรวจสอบระบบ บำบัดน้ำเสีย และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๑ ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร

(๔) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหาร การศึกษา และการพัฒนาการศึกษาทั้งในระบบการศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาและอาชีวศึกษา โดยให้มีงานธุรการ งาน การเจ้าหน้าที่ งานบริหารวิชาการ งานโรงเรียน งานศึกษานิเทศก์ งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งาน ขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา งาน กิจการศาสนา ส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและ การศึกษานอกโรงเรียน และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๑ ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (เดิม) (พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ใหม่) (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)	หมายเหตุ
<p><b>๑. สำนักงานปลัด อบต.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารสำนักงานปลัด ฯ</li> </ul> <p><b>๑.๑ ฝ่ายบริหารทั่วไป</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารทั่วไป</li> <li>- งานการเจ้าหน้าที่</li> <li>- งานนโยบายและแผน</li> <li>- งานกิจการสภา</li> <li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานกฎหมายและคดี</li> <li>- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</li> </ul> <p><b>๑.๒ ฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสวัสดิการและพัฒนาสังคม</li> <li>- งานสังคมสงเคราะห์</li> <li>- งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</li> </ul>	<p><b>๑. สำนักงานปลัด อบต.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารสำนักงานปลัด ฯ</li> </ul> <p><b>๑.๑ ฝ่ายบริหารทั่วไป</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารทั่วไป</li> <li>- งานการเจ้าหน้าที่</li> <li>- งานนโยบายและแผน</li> <li>- งานกิจการสภา</li> <li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานกฎหมายและคดี</li> <li>- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</li> </ul> <p><b>๑.๒ ฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสวัสดิการและพัฒนาสังคม</li> <li>- งานสังคมสงเคราะห์</li> <li>- งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</li> </ul>	
<p><b>๒. กองคลัง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารกองคลัง</li> </ul> <p><b>๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงินและบัญชี</li> <li>- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</li> <li>- งานจดทะเบียนพาณิชย์</li> <li>- งานธุรการและสารบรรณ</li> </ul> <p><b>๒.๒ ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สิน</li> <li>- งานพัสดุ</li> </ul>	<p><b>๒. กองคลัง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารกองคลัง</li> </ul> <p><b>๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงินและบัญชี</li> <li>- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</li> <li>- งานจดทะเบียนพาณิชย์</li> <li>- งานธุรการและสารบรรณ</li> </ul> <p><b>๒.๒ ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สิน</li> <li>- งานพัสดุ</li> </ul>	
<p><b>๓. กองช่าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารกองช่าง</li> </ul> <p><b>๓.๑ ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้าง</li> <li>- งานออกแบบและควบคุมอาคาร</li> <li>- งานประปา (ผลิตน้ำประปา)</li> <li>- งานธุรการและสารบรรณ</li> </ul>	<p><b>๓. กองช่าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารกองช่าง</li> </ul> <p><b>๓.๑ ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้าง</li> <li>- งานออกแบบและควบคุมอาคาร</li> <li>- งานประปา (ผลิตน้ำประปา)</li> <li>- งานธุรการและสารบรรณ</li> </ul>	
<p><b>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</li> </ul> <p><b>๔.๑ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</li> <li>- งานส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ</li> <li>- งานธุรการและงานสารบรรณ</li> </ul>	<p><b>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</li> </ul> <p><b>๔.๑ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</li> <li>- งานส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ</li> <li>- งานธุรการและงานสารบรรณ</li> </ul>	



**(๘.๒) การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง**

องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว ได้มีการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และภารกิจที่ได้กำหนดใน ยุทธศาสตร์การพัฒนา และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง จึงได้กำหนดตำแหน่งข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ตามแบบวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง ดังต่อไปนี้



องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใดจำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

**กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓**  
**องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว อำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี**

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตร กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)</b>								
	<b>พนักงานส่วนตำบล</b>								
	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.ฝ่ายบริหารทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (หน.ฝ่ายสวัสดิการ ฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม รอ กสอ.สรรหา
	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	คนงานประจำรถบรรทุกน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	คนงานทั่วไป	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
	<b>รวมกรอบอัตรากำลังของสำนักงานปลัด อบต.</b>	<b>๒๑</b>	<b>๒๑</b>	<b>๒๑</b>	<b>๒๑</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	



ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	<b>กองคลัง (๐๔)</b>								
	<b>พนักงานส่วนตำบล</b>								
	นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผอ.กองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หน.ฝ่ายการเงินและบัญชี)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หน.ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สิน ฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม รอ กสส.สรรหา
	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม รอ กสส.สรรหา
	<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
	คนงานทั่วไป	๕	๕	๕	๕	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
	<b>รวมกรอบอัตรากำลังของกองคลัง</b>	<b>๑๔</b>	<b>๑๕</b>	<b>๑๕</b>	<b>๑๕</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
	<b>กองช่าง (๐๕)</b>								
	<b>พนักงานส่วนตำบล</b>								
	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผอ.กองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หน.ฝ่ายออกแบบ ฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม รอ กสส.สรรหา
	นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม รอ กสส.สรรหา
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
	คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
	<b>รวมกรอบอัตรากำลังของกองช่าง</b>	<b>๑๑</b>	<b>๑๑</b>	<b>๑๑</b>	<b>๑๑</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
	<b>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๗)</b>								
	<b>พนักงานส่วนตำบล</b>								
	นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผอ.กองการศึกษา ฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (หน.ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม รอ กสส.สรรหา
	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	





ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตร กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
	คนงานทั่วไป	๖	๖	๖	๖	-	-	-	ว่างเดิม ๓ อัตรา
	ผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
	<b>พนักงานครู อบรม.</b>								
	ครู	๔	๔	๔	๔	-	-	-	เงินอุดหนุน
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
	<b>รวมกรอบอัตรากำลังของกองการศึกษา ฯ</b>	<b>๑๙</b>	<b>๑๙</b>	<b>๑๙</b>	<b>๑๙</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
	<b>รวมอัตรากำลังทั้งสิ้น</b>	<b>๖๕</b>	<b>๖๕</b>	<b>๖๕</b>	<b>๖๕</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	



**โครงสร้างส่วนราชการที่กำหนดตำแหน่งใหม่**  
**ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)**

กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่	
ลำดับ ที่	ตำแหน่ง/ระดับตำแหน่ง	อัตรา	ตำแหน่ง/ระดับตำแหน่ง	อัตรา
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑
<b>สำนักงานปลัด อบต.</b>				
	<b>พนักงานส่วนตำบล</b>		<b>พนักงานส่วนตำบล</b>	
๓	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑
๔	หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑
๕	หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑
๗	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑
๘	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน	๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน	๑
	<b>ลูกจ้างประจำ</b>		<b>ลูกจ้างประจำ</b>	
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๑
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>		<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>	
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>		<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>	
๑๔	คนงานทั่วไป	๕	คนงานทั่วไป	๕
๑๕	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	๑	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	๑
๑๖	คนงานประจำรถบรรทุกน้ำ	๑	คนงานประจำรถบรรทุกน้ำ	๑
๑๗	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	๑	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	๑
<b>กองคลัง</b>				
	<b>พนักงานส่วนตำบล</b>		<b>พนักงานส่วนตำบล</b>	
๑๘	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑
๑๙	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑
๒๐	หัวหน้าฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	หัวหน้าฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑
๒๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน	๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	๑
๒๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑
๒๓	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑
	<b>ลูกจ้างประจำ</b>		<b>ลูกจ้างประจำ</b>	
๒๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>		<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>	
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>		<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>	
๒๗	คนงานทั่วไป	๕	คนงานทั่วไป	๕



กรอบอัตรากำลึงเดิม			กรอบอัตรากำลึงใหม่	
ลำดับ ที่	ตำแหน่ง/ระดับตำแหน่ง	อัตรา	ตำแหน่ง/ระดับตำแหน่ง	อัตรา
<b>กองช่าง</b>				
	<b>พนักงานส่วนตำบล</b>		<b>พนักงานส่วนตำบล</b>	
๒๘	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) หัวหน้าฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร	๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) หัวหน้าฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร	๑
๒๙	(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑
๓๐	นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑
๓๑	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>		<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>	
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑
๓๓	ผู้ช่วยช่างโยธา	๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑
๓๔	ผู้ช่วยช่างเขียนแบบ	๑	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑
๓๕	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>		<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>	
๓๖	คนงานทั่วไป	๓	คนงานทั่วไป	๓
<b>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b>				
	<b>พนักงานส่วนตำบล</b>		<b>พนักงานส่วนตำบล</b>	
๓๗	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑
๓๘	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑
๓๙	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	๑
	<b>พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล</b>		<b>พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล</b>	
๔๐	ครู	๔	ครู	๔
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>		<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>	
๔๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑
๔๒	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๒	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๒
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>		<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>	
๔๔	คนงานทั่วไป	๖	คนงานทั่วไป	๖
๔๕	ผู้ดูแลเด็ก	๓	ผู้ดูแลเด็ก	๓



๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

## ตาราง Excel



## ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติ มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

**๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน** ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างในกลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

**๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง** ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการ และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

**๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงาน อย่างเตรียมการแล้วล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น



**๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง**

องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว ได้จัดทำประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด ดังนี้

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้ออกประกาศ เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่

๑๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๖ เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ประกอบกับคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ได้มีประกาศ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๘ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๘ เห็นชอบให้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปด้วยความถูกต้อง จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๕ วรรคท้าย ประกอบมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว จึงประกาศแนวทางการปฏิบัติตามค่านิยมหลักของมาตรฐานทางจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

โดยมีแนวทางการปฏิบัติตามค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ตามรายละเอียดแนบท้ายประกาศนี้ หากพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว มีผู้ใดฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามประกาศนี้ ให้ถือว่าเป็นการประมาทผิดทางวินัย และมีโทษตามที่กฎหมายกำหนด





**แนวทางปฏิบัติตามค่านิยมหลักของมาตรฐานทางจริยธรรม  
ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว**

ค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม	แนวทางปฏิบัติ
ข้อ ๑ การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม	<p>☛ ปฏิบัติตามค่านิยมหลักของมาตรฐานทางจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการใดที่เป็นการเลื่อมมาตรฐานทางจริยธรรมนี้ ในกรณีมีข้อสงสัยหรือมีผู้ใดทักท้วงว่า การกระทำใดของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง อาจขัดค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรมนี้ ต้องไม่กระทำการหรือหยุดกระทำการ และส่งเรื่องให้คณะกรรมการจริยธรรมพิจารณาวินิจฉัย ในกรณีที่คณะกรรมการจริยธรรมวินิจฉัยว่า การกระทำนั้น ขัดต่อค่านิยมหลักของมาตรฐานทางจริยธรรมนี้ จะกระทำการนั้นมิได้</p> <p>☛ เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนค่านิยมหลักของมาตรฐานทางจริยธรรมนี้ ต้องรายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมพยานหลักฐาน (ถ้ามี) ต่อหัวหน้าส่วนราชการหรือคณะกรรมการจริยธรรมโดยพลัน กรณีหัวหน้าส่วนราชการเป็นผู้ฝ่าฝืนฯ ต้องรายงานต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปของหัวหน้าส่วนราชการนั้นและหรือคณะกรรมการจริยธรรม</p>
ข้อ ๒ การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ	<p>☛ อุทิศตนให้กับการทำงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบ ระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย</p> <p>☛ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนหรือของข้าราชการอื่น ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการอื่นโดยมิชอบ</p> <p>☛ ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ เยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพตรงไปตรงมา ปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลพยานหลักฐาน และความเหมาะสมของแต่ละกรณี</p> <p>☛ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน</p> <p>☛ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชน ต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย หรือประชาชนในการตรวจสอบ โดยให้ที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับการร้องขอในการตรวจสอบ</p> <p>☛ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป</p>



ค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม	แนวทางปฏิบัติ
<p><b>ข้อ ๒</b> การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบต่อ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>☛ อุทิศตนให้กับการทำงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบ ระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย</li> <li>☛ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนหรือของข้าราชการอื่น ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการอื่นโดยมิชอบ</li> <li>☛ ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ เยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพตรงไปตรงมา ปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลพยานหลักฐาน และความเหมาะสมของแต่ละกรณี</li> <li>☛ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน</li> <li>☛ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชน ต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย หรือประชาชนในการตรวจสอบ โดยให้ที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับการร้องขอในการตรวจสอบ</li> <li>☛ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีสั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป</li> </ul>
<p><b>ข้อ ๓</b> ยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>☛ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่ตนมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะ เป็นญาติพี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลนั้น หรือปฏิบัติต่อบุคคลนั้นต่างจากบุคคลอื่นเพราะชอบหรือชัง</li> <li>☛ ไม่ใช้เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือ สิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย</li> <li>☛ ไม่กระทำการใด หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติภารกิจในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลง หรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่ ในกรณีที่มีความเคลือบแคลงหรือสงสัย ให้ข้าราชการผู้นั้นยุติการกระทำดังกล่าวไว้ก่อน แล้วแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา เมื่อคณะกรรมการจริยธรรมวินิจฉัยเป็นประการใดแล้ว จึงปฏิบัติตามนั้น</li> </ul>



ค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม	แนวทางปฏิบัติ
<p>ข้อ ๔ การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกต้องกฎหมาย</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>☞ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานด้วยความถูกต้องตามหลักกฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ และยึดมั่นในหลักวิชาการด้านทะเบียน ด้านรังวัด ด้านการบริหาร และจริยธรรม</li> <li>☞ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จ ความชอบ และประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ</li> <li>☞ ตัดสินใจและกระทำการใดๆ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ ประชาชนและหน่วยงานมากกว่าประโยชน์ส่วนตน</li> <li>☞ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชาในการยึดมั่นความถูกต้อง เทียงธรรม และปกป้องผลประโยชน์ของชาติ</li> </ul>
<p>ข้อ ๕ การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>☞ ปฏิบัติหน้าที่ให้ลุล่วง โดยไม่หลีกเลี่ยง ละเลย หรือละเว้น การใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย</li> <li>☞ ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคล หรือก่อภาระหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย</li> <li>☞ ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดีปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาติดต่อ โดยไม่เป็นธรรมในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจ หรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา อบรม หรือความคิดเห็นทางการเมือง อันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการที่รัฐกำหนดขึ้น เพื่อขจัดอุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผล เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป</li> <li>☞ ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณ และต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด</li> </ul>



ค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม	แนวทางปฏิบัติ
<p><b>ข้อ ๖</b> การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง</p>	<p>๑ ไม่ใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่นอันไม่ใช่การปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น</p> <p>๒ ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่กระทำการอันกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพของบุคคลอื่นไม่อนุญาตหรือไม่อนุมัติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมาย เว้นแต่การอันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในสิบห้าวันทำการ นับแต่กระทำการดังกล่าว หรือได้รับการร้องขอ</p>
<p><b>ข้อ ๘</b> การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้</p>	<p>๑ ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุดจนเต็มกำลังความสามารถ</p> <p>๒ ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ด้วยความประหยัด คุ่มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย</p>
<p><b>ข้อ ๙</b> การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร</p>	<p>๑ ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด</p>

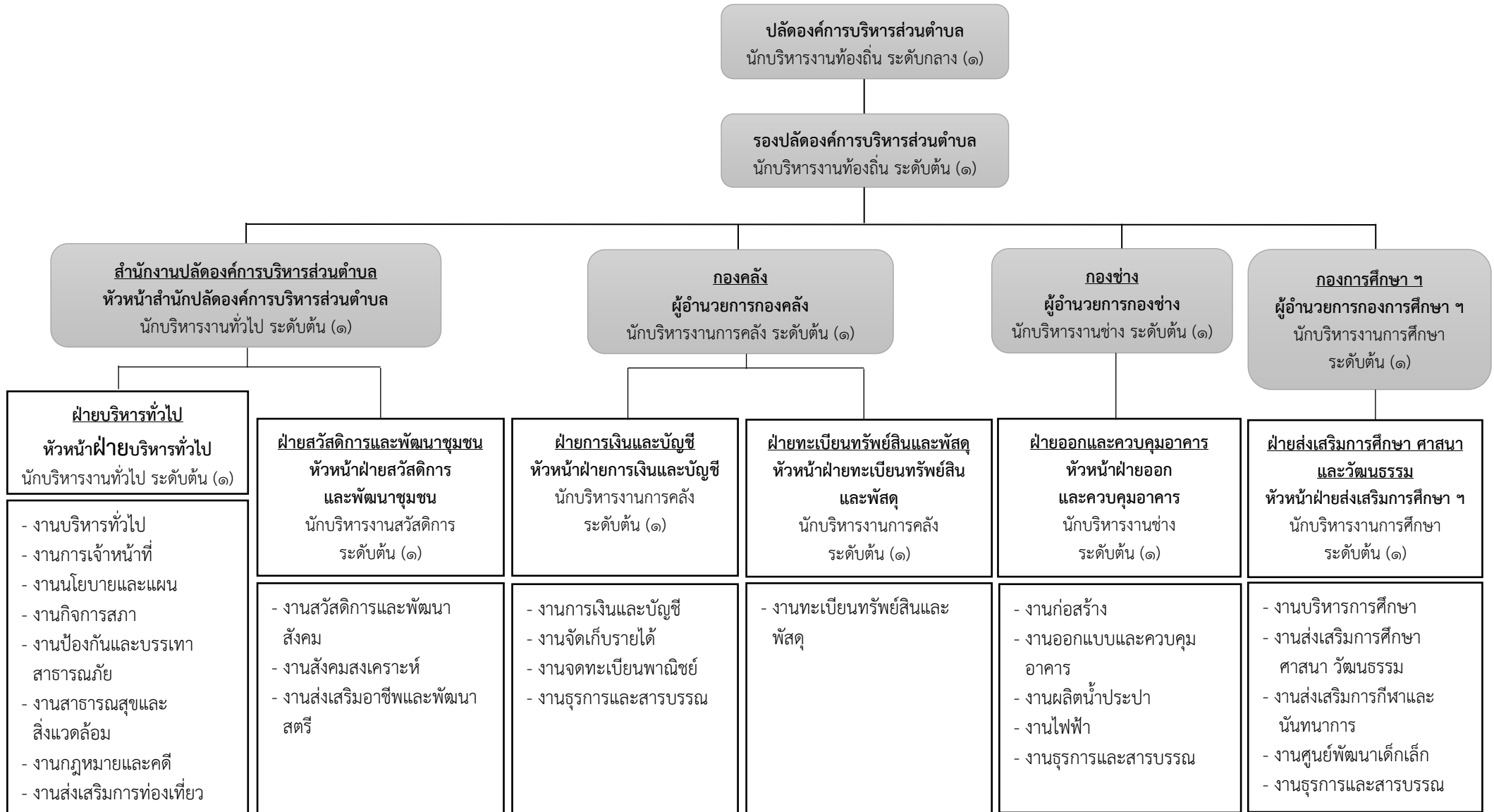


# ภาคผนวก



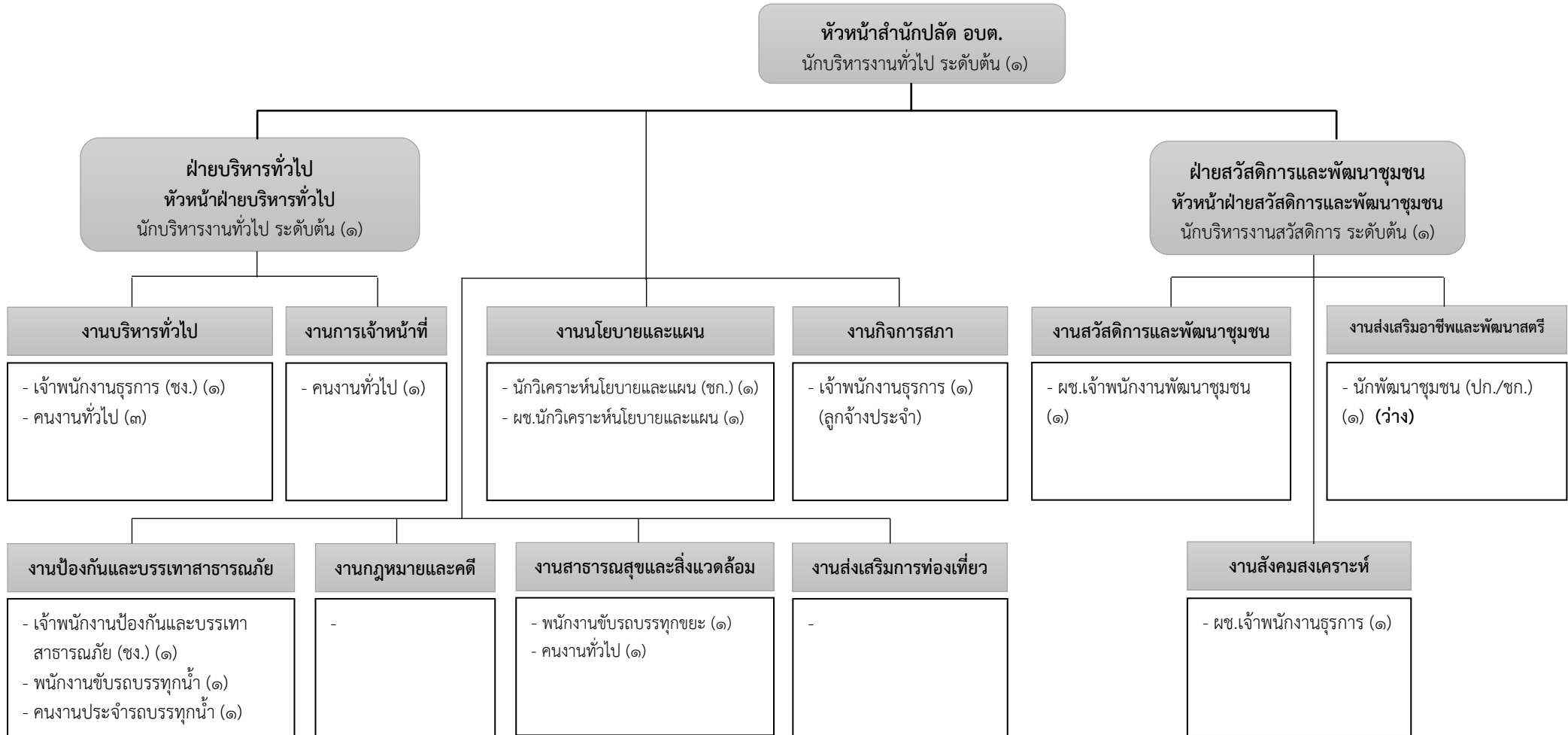
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว อำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี



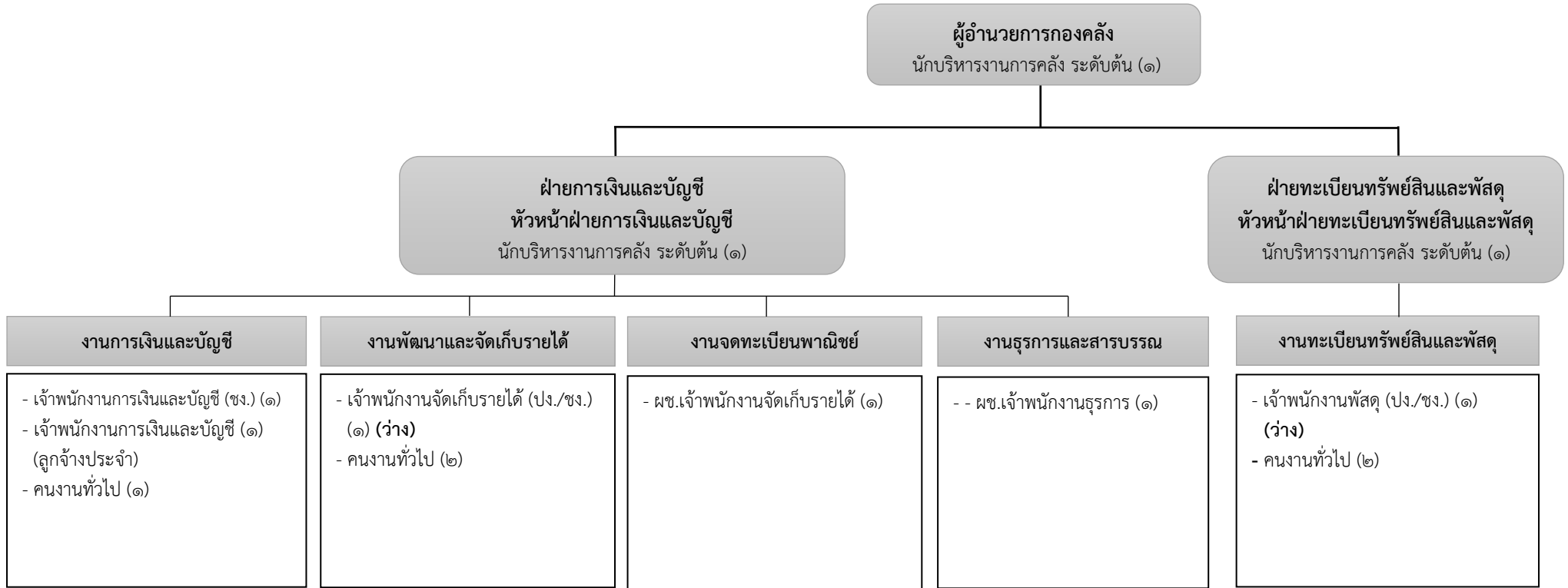


## โครงสร้างสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว



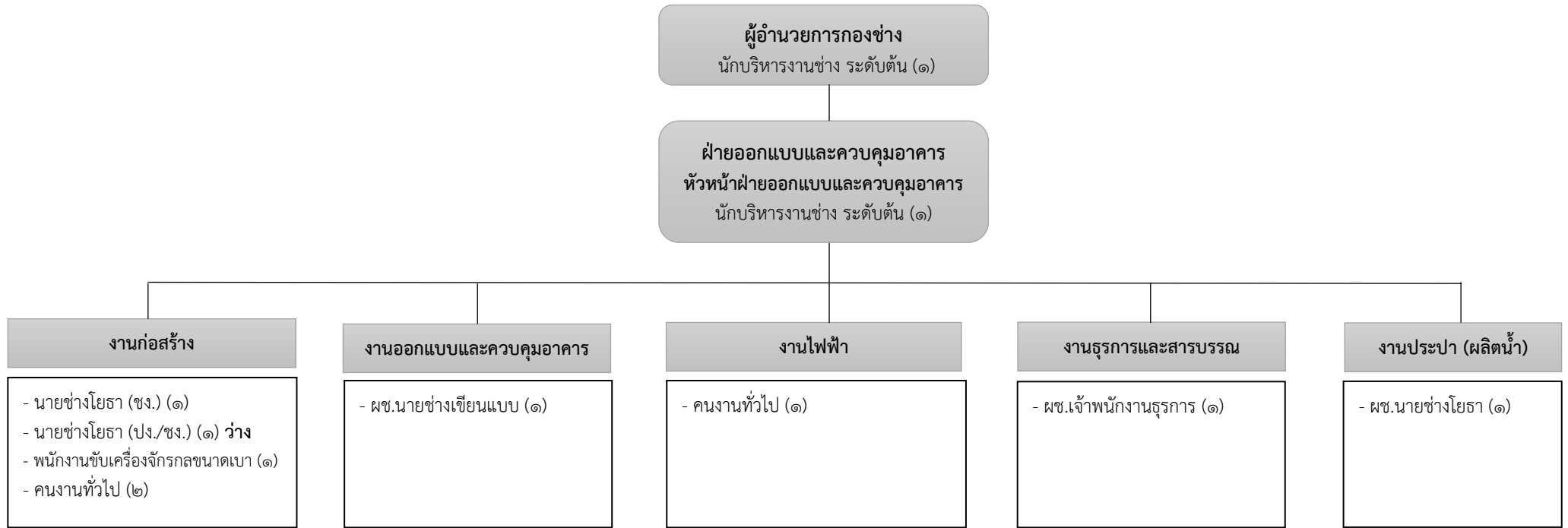
ระดับ ตำแหน่ง	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง		รวมทั้งสิ้น
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๓	-	-	๑	๑	-	-	๒	-	๑	๓	๘	๑๙

## โครงสร้างองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว



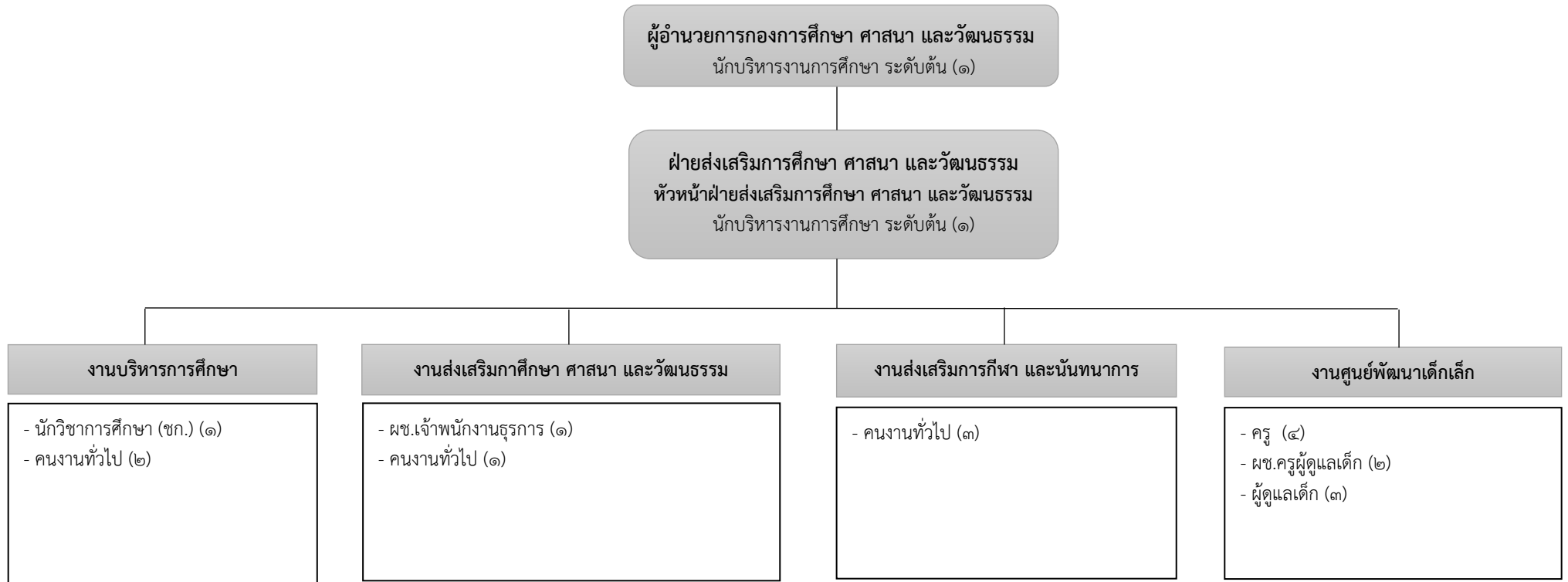
ระดับ ตำแหน่ง	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง		รวมทั้งสิ้น
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๓	-	-	-	-	-	๒	๑	-	๑	๒	๕	๑๔

## โครงสร้างกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว



ระดับ ตำแหน่ง	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง		รวมทั้งสิ้น
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๒	-	-	-	-	-	๑	๑	-	-	๔	๓	๑๑

## โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว



ระดับ ตำแหน่ง	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานครู		พนักงานจ้าง		รวมทั้งสิ้น
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	คศ.๑	ครูผู้ช่วย	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๒	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๔	๓	๖	๑๖

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าแห่งที่คาดว่าจะต้องใช้			อัตรากาลังคน			ภาวะค่าใช้จ่าย			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				ทั้งหมด	จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			ที่เพิ่มขึ้น (๒)			๒๕๖๑	๒๕๖๒		๒๕๖๓
							๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓				
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่นระดับกลาง	๑	๑	๖๖๓,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๘,๑๒๐	๑๙,๔๔๐	๖๗๙,๔๔๐	๖๙๗,๕๖๐	๗๑๗,๐๐๐		
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่นระดับต้น	๑	๑	๕๑๗,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๔๐	๕๓๒,๘๐๐	๕๔๘,๕๒๐	๕๖๔,๙๖๐		
<b>รวม</b>			<b>๒</b>	<b>๒</b>	<b>๑,๑๘๐,๕๖๐</b>	<b>๒</b>	<b>๒</b>	<b>๒</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>๓๑,๖๘๐</b>	<b>๓๓,๘๔๐</b>	<b>๓๕,๘๘๐</b>	<b>๑,๒๑๒,๒๔๐</b>	<b>๑,๒๔๖,๐๘๐</b>	<b>๑,๒๘๑,๙๖๐</b>		
<b>สำนักงานปลัด อบต.</b>																			
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	๑	๑	๓๙๑,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๔๑๘,๐๘๐	๔๓๑,๔๐๐		
๔	หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	๑	๑	๓๒๙,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๓๔๑,๗๖๐	๓๕๔,๓๖๐	๓๖๗,๓๒๐		
๕	หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	๑	๑	๓๑๑,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๓๒๓,๖๔๐	๓๓๕,๕๒๐	๓๔๗,๗๖๐		
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๑	๑	๒๘๘,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐		
๗	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม	
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑	๑	๓๑๘,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๒๘๐	๑๐,๙๒๐	๓๒๙,๘๘๐	๓๔๑,๑๖๐	๓๕๒,๐๘๐		
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๑๒,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๑๒๐	๙,๒๔๐	๒๒๑,๒๘๐	๒๓๐,๔๐๐	๒๓๙,๖๔๐		
<b>ลูกจ้างประจำ</b>																			
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ พนักงานจ้าง		๑	๑	๑๗๒,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๑๗๘,๘๐๐	๑๘๕,๘๘๐	๑๙๒,๙๖๐		
๑๑	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๑	๑	๑๘๘,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๘,๑๖๐	๑๙๕,๗๒๐	๒๐๓,๖๔๐	๒๑๑,๘๐๐		
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๑๗,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๑๒๒,๗๖๐	๑๒๗,๖๘๐	๑๓๒,๘๔๐		
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		๑	๑	๑๔๕,๖๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๑,๕๖๐	๑๕๗,๖๘๐	๑๖๖,๐๔๐		
๑๔	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๑๕	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๑๖	คนงานประจำรถบรรทุกน้ำ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๑๗	คนงานทั่วไป		๕	๕	๕๔๐,๐๐๐	๕	๕	๕	-	-	-	๐	๐	๐	๕๔๐,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐		
<b>รวม</b>			<b>๑๙</b>	<b>๑๘</b>	<b>๓,๖๙๕,๖๔๐</b>	<b>๑๙</b>	<b>๑๙</b>	<b>๑๙</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>๑๐๕,๓๖๐</b>	<b>๑๐๘,๓๖๐</b>	<b>๑๐๙,๕๖๐</b>	<b>๓,๘๐๑,๐๐๐</b>	<b>๓,๙๐๙,๓๖๐</b>	<b>๔,๐๑๘,๙๒๐</b>		
<b>รวมสำนักงานปลัด ฯ</b>			<b>๒๑</b>	<b>๒๐</b>	<b>๔,๘๗๖,๒๐๐</b>	<b>๒๑</b>	<b>๒๑</b>	<b>๒๑</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>๑๓๗,๐๔๐</b>	<b>๑๔๒,๒๐๐</b>	<b>๑๔๕,๔๔๐</b>	<b>๕,๐๑๓,๒๔๐</b>	<b>๕,๑๕๕,๔๔๐</b>	<b>๕,๓๐๐,๘๘๐</b>		

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่าย			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				ทั้งหมด	จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			ที่เพิ่มขึ้น (๒)			๒๕๖๑	๒๕๖๒		๒๕๖๓
							๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓				
	<b>กองคลัง</b>																		
๑๘	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	๑	๑	๔๒๔,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐		
๑๙	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	๑	๑	๒๘๔,๐๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๒๙๔,๙๖๐	๓๐๖,๑๒๐	๓๑๗,๖๔๐		
๒๐	หัวหน้าฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	๑	๑	๒๗๒,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๒๘๔,๐๔๐	๒๙๔,๙๖๐	๓๐๖,๑๒๐		
๒๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	๑	๑	๑๘๕,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๑๙๒,๓๖๐	๑๙๙,๘๐๐	๒๐๗,๒๔๐		
๒๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐		ว่างเต็ม
๒๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐		ว่างเต็ม
	<b>ลูกจ้างประจำ</b>																		
๒๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๒๑๔,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๒๒๑,๗๖๐	๒๒๙,๒๐๐	๒๓๖,๖๔๐		
	<b>พนักงานจ้าง</b>																		
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๑๗,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๑๒๒,๗๖๐	๑๒๗,๖๘๐	๑๓๒,๘๔๐		
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๖๒,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๑๖๙,๕๖๐	๑๗๖,๔๐๐	๑๘๓,๘๘๐		
๒๗	คนงานทั่วไป		๕	๔	๕๔๐,๐๐๐	๕	๕	๕	-	-	-	๐	๐	๐	๕๔๐,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐		ว่างเต็ม (๑)
	<b>รวมกองคลัง</b>		<b>๑๔</b>	<b>๑๑</b>	<b>๒,๗๙๘,๐๔๐</b>	<b>๑๔</b>	<b>๑๔</b>	<b>๑๔</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>๘๐,๖๔๐</b>	<b>๘๑,๔๘๐</b>	<b>๘๒,๕๖๐</b>	<b>๒,๘๗๘,๖๘๐</b>	<b>๒,๙๖๐,๑๒๐</b>	<b>๓,๐๔๒,๗๒๐</b>		
	<b>กองช่าง</b>																		
๒๘	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	๑	๑	๔๑๑,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๒๔,๕๖๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๕๑,๓๒๐		
๒๙	หัวหน้าฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	๑	-	๔๒๙,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๓,๒๒๐	๔๕๖,๘๔๐	๔๗๐,๔๖๐		ว่างเต็ม
๓๐	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๓๔,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๕๔,๒๘๐	๒๖๔,๔๘๐		
๓๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐		ว่างเต็ม
	<b>พนักงานจ้าง</b>																		
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐		
๓๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑๔๖,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๒,๕๒๐	๑๕๘,๖๔๐	๑๖๕,๐๐๐		
๓๔	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ		๑	๑	๑๑๖,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๑๒๑,๔๔๐	๑๒๖,๓๖๐	๑๓๑,๕๒๐		
๓๕	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	๑๑๗,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๑๒๒,๗๖๐	๑๒๗,๖๘๐	๑๓๒,๘๔๐		
๓๖	คนงานทั่วไป		๓	๒	๓๒๔,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐		ว่างเต็ม (๑)
	<b>รวมกองช่าง</b>		<b>๑๑</b>	<b>๘</b>	<b>๒,๒๑๗,๓๐๐</b>	<b>๑๑</b>	<b>๑๑</b>	<b>๑๑</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>๖๖,๖๖๐</b>	<b>๖๘,๔๖๐</b>	<b>๖๙,๕๔๐</b>	<b>๒,๒๘๓,๙๖๐</b>	<b>๒,๓๕๒,๔๒๐</b>	<b>๒,๔๒๑,๙๖๐</b>		

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่าย			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				ทั้งหมด	จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			ที่เพิ่มขึ้น (๒)			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
							๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓				
	<b>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b>																		
๓๗	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ	ผู้อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	๑	๑	๓๖๕,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๘,๓๖๐	๓๙๑,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐		
	(นักบริหารงานการศึกษา)																		
๓๘	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา ฯ	ผู้อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	๑	-	๔๒๙,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๓,๒๒๐	๔๕๖,๘๔๐	๔๗๐,๔๖๐	ว่างเดิม	
	(นักบริหารงานการศึกษา)																		
๓๙	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๑	๑	๒๗๕,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๒๔๐	๙,๘๘๐	๒๘๔,๕๒๐	๒๙๓,๗๖๐	๓๐๓,๒๔๐		
	<b>พนักงานจ้าง</b>																		
๔๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐		
๔๑	คนงานทั่วไป		๖	๓	๖๔๘,๐๐๐	๖	๖	๖	-	-	-	๐	๐	๐	๖๔๘,๐๐๐	๖๔๘,๐๐๐	๖๔๘,๐๐๐	ว่างเดิม (๓)	
๔๒	ผู้ดูแลเด็ก (ศพด.)		๓	๒	๓๒๔,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	ว่างเดิม (๑)	
	<b>รวมกองการศึกษา ฯ</b>		<b>๑๓</b>	<b>๘</b>	<b>๒,๑๘๑,๑๒๐</b>	<b>๑๓</b>	<b>๑๓</b>	<b>๑๓</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>๔๐,๕๐๐</b>	<b>๔๑,๕๘๐</b>	<b>๔๒,๔๒๐</b>	<b>๒,๒๒๑,๖๒๐</b>	<b>๒,๒๖๓,๒๐๐</b>	<b>๒,๓๐๕,๖๒๐</b>		
	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ศพด.) แต่ละแห่ง</b>																		
๔๓	ครู (คศ.๑)		๑	๑	๒๖๙,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๒๘๐,๓๒๐	๒๙๑,๖๐๐	๓๐๓,๓๖๐	จ้างจาก	
๔๔	ครู (คศ.๑)		๑	๑	๒๐๙,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๙๒๐	๑๐,๕๘๐	๒๑๙,๒๔๐	๒๒๑,๑๖๐	๒๓๔,๐๐๐	เงินอุดหนุน	
๔๕	ครู (คศ.๑)		๑	๑	๒๑๔,๙๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๘๘๐	๑๐,๔๐๐	๒๒๔,๒๘๐	๒๒๖,๑๒๐	๒๔๓,๘๘๐	ส่วนนี้	
๔๖	ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)		๑	๑	๑๙๘,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๒๐๐	๙,๕๒๐	๒๐๗,๓๒๐	๒๑๔,๙๒๐	๒๒๔,๒๘๐	ไม่นำมา	
	<b>พนักงานจ้าง</b>																		
๔๗	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๑๓๒,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๗,๖๔๐	๑๔๓,๑๖๐	๑๔๘,๙๒๐	ค่าใช้จ่าย	
๔๘	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๑๓๑,๐๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๖,๓๒๐	๑๔๑,๘๘๐	๑๔๗,๖๐๐		
	<b>รวมพนักงานครู อบต.</b>		<b>๖</b>	<b>๖</b>	<b>๑,๑๕๖,๓๒๐</b>	<b>๖</b>	<b>๖</b>	<b>๖</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>๔๙,๒๐๐</b>	<b>๕๑,๒๘๐</b>	<b>๕๒,๒๐๐</b>	<b>๑,๒๐๕,๕๒๐</b>	<b>๑,๒๔๙,๘๐๐</b>	<b>๑,๓๐๒,๐๐๐</b>		
(๔)	<b>รวม</b>		<b>๕๙</b>	<b>๔๗</b>	<b>๑๒,๐๗๒,๖๖๐</b>	<b>๕๙</b>	<b>๕๙</b>	<b>๕๙</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>๓๒๔,๘๘๐</b>	<b>๓๓๓,๗๒๐</b>	<b>๓๓๙,๙๖๐</b>	<b>๑๒,๓๙๗,๕๐๐</b>	<b>๑๒,๗๓๑,๒๒๐</b>	<b>๑๓,๐๗๑,๑๘๐</b>		
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น๒๐%														๒,๔๗๙,๕๐๐	๒,๕๔๖,๒๔๔	๒,๖๑๔,๒๓๖		
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														๑๔,๘๗๗,๐๐๐	๑๕,๒๗๗,๔๖๔	๑๕,๖๘๕,๔๑๖		
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี														๒๖,๘๖๖	๒๖,๒๒๗	๒๕,๖๘๙		

๑. : งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ เป็นเงิน = ๕๕,๓๘๘,๓๕๐ บาท งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ (๕๒,๗๔๗,๐๐๐- บาท)
- : งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ เป็นเงิน = ๕๘,๑๕๓,๕๖๘ บาท งบประมาณการเพิ่มร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑
- : งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ เป็นเงิน = ๖๑,๐๖๒,๒๔๖ บาท งบประมาณการเพิ่มร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒
๒. ค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และประโยชน์ตอบแทนอื่นของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ เป็นเงิน ๑๔,๗๔๗,๔๐๐ บาท
๓. สัดส่วนค่าใช้จ่ายในข้อ ๒ ต่องบประมาณรายจ่าย ฯ ตามข้อ ๑ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๘๖
๔. องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว มีจำนวนหมู่บ้านทั้งหมด ๑๕ หมู่บ้าน มีพื้นที่ ๒๕ ตารางกิโลเมตร มีประชากร ๑๐,๗๔๘ คน มีครัวเรือน ๓,๓๘๗ ครัวเรือน
๕. รายได้จริงไม่รวมเงินอุดหนุน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๙ จำนวน ๓๐,๑๕๒,๕๑๖.๔๒ บาท ๖. รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ (ตามข้อบัญญัติ ฯ) จำนวน ๒๗,๐๐๐,๐๐๐ บาท



## ๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	นายชัยวัฒน์ อิกุณนากุล	๕๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๔๕,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๖๖๓,๐๐๐
๒	นายสมภพ ธนิกกุล	๕๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๗๕,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๑๗,๕๖๐
๓	นางพนอจิตร นาราภิรมย์	๕๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๔๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๙๑,๓๒๐
๔	นางลักขณา รักศิลป์	๕๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๑๑,๖๔๐	๑๘,๐๐๐	-	๓๒๙,๖๔๐
๕	นางสาวชินานาฏ วงศ์วีทรัพย์	๕๐-๓-๐๑-๒๑๐๕-๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๕๐-๓-๐๑-๒๑๐๕-๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๒๙๓,๘๘๐	๑๘,๐๐๐	-	๓๑๑,๘๘๐
๖	นางภักกร แก้วมรกต	๕๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๕๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๒๘๘,๑๒๐	-	-	-
๗	-	๕๐-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๕๐-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม รอ กสจ.สรรหา
๘	จำเอกสมชาย แก้วมรกต	๕๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๕๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๓๑๘,๙๖๐	-	-	-
๙	นายเกรียงศักดิ์ คุรุทไชยันต์	๕๐-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ชำนาญงาน	๕๐-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ชำนาญงาน	๒๑๒,๒๘๐	-	-	-
๑๐	นางสาวกุลนิษฐ์ ตาเชิงเขา	๕๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๘๒,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๒๔,๕๖๐
๑๑	นางสาวธนิษฐา อ่อนมิ่ง	๕๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๖๖,๐๔๐	๑๘,๐๐๐	-	๒๘๔,๐๔๐
๑๒	นางอำพร ฝอยทอง	๕๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๕๔,๘๘๐	๑๘,๐๐๐	-	๒๗๒,๘๘๐
๑๓	นางสาวพิมพ์มล แป้นกลัด	๕๐-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน	๕๐-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	๑๘๕,๒๘๐	-	-	-
๑๔	-	๕๐-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๕๐-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม รอ กสจ. สรรหา
๑๕	-	๕๐-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๕๐-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม รอ กสจ. สรรหา
๑๖	นายชาญชัย ผาแสนถิ่น	๕๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๖๙,๔๘๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๑๑,๔๘๐
๑๗	-	๕๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๑๑,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๒๙,๖๐๐ ว่างเดิม รอ กสจ. สรรหา
๑๘	สิบเอกสุนทร เจริญวงษา	๕๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๕๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๒๓๔,๙๖๐	-	-	-
๑๙	-	๕๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๕๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม รอ กสจ. สรรหา

ที่	ชื่อ - สกุล	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
๒๐	นายคินวงศ์ มาตฤกษ์	๕๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๕๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๒๓,๗๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๖๕,๗๖๐
๒๑	-	๕๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๕๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๑๑,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๒๙,๖๐๐ ว่างเดิม รอ กสธ. สรรหา
๒๒	นายรัฐดิพล แสงลอย	๕๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการการศึกษา	ปฏิบัติการ	๕๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการการศึกษา	ชำนาญการ	๒๗๕,๗๖๐	-	-	-
๒๓	นางสาวสุรางค์รัตน์ สระเกตุ	๗๐-๒-๐๐๗๖	ครู	คศ.๑	๗๐-๒-๐๐๗๖	ครู	คศ.๑	๒๖๙,๔๐๐	-	-	-
๒๔	นางสาวศุภิสรา อร่ามยิ่ง	๗๐-๒-๐๒๐๔	ครู	คศ.๑	๗๐-๒-๐๒๐๔	ครู	คศ.๑	๒๐๙,๘๘๐	-	-	-
๒๕	นางอนงค์ วิเศษสาร	๗๐-๒-๐๒๐๕	ครู	คศ.๑	๗๐-๒-๐๒๐๕	ครู	คศ.๑	๒๑๔,๙๒๐	-	-	-
๒๖	นางสาวพรพรรณ เล็กชิน	๗๐-๒-๐๒๒๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๗๐-๒-๐๒๒๔	ครู	คศ.๑	๑๙๘,๘๔๐	-	-	-
<b>ลูกจ้างประจำ</b>											
๒๗	นางจุฑารัตน์ พวงลัยสิน	-	เจ้าหน้าที่ธุรการ	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๒,๓๒๐	-	-	-
๒๘	นางนฤมล ถนิมลักษณ์	-	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	-	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๒๑๔,๕๖๐	-	-	-
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>											
๒๙	นายสุเมธ พระแก้ว	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑๘๘,๑๖๐	-	-	-
๓๐	นางสาวพรนิกา บุญเทียม	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๔๕,๖๘๐	-	-	-
๓๑	นางสาววิดา ทิพย์สุนทร	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๑๗,๙๖๐	-	-	-
๓๒	นางพัชรี ขำแก้ว	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๖๒,๙๖๐	-	-	-
๓๓	นางชงโค ละออยผิด	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๑๗,๙๖๐	-	-	-
๓๔	นางสาวกุลจิรา ใจมั่ง	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	-
๓๕	นายสุรินทร์ นาคเอี่ยม	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๔๖,๖๔๐	-	-	-
๓๖	นายจิรวัฒน์ เต็มนอง	-	ผู้ช่วยช่างเขียนแบบ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑๑๖,๗๖๐	-	-	-
๓๗	นายณพัทธ์ คณิน	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๑๗,๙๖๐	-	-	-
๓๘	นางสาวนฤมล เติระ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	-
๓๙	นางประภาพรธรรม สังข์ทอง	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๓๒,๒๔๐	-	-	-
๔๐	นางสาวสาวณี สันติวาริ	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๓๑,๐๔๐	-	-	-
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>											
๔๑	นายวิรัช แก้วใส	-	พนักงานขับรถบรรทุกทุกขย	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกทุกขย	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๔๒	นายภาณุเดช ธนิกกุล	-	พนักงานขับรถบรรทุกทุกน้ำ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกทุกน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๔๓	นายสุรสิทธิ์ จิวแห้ว	-	คนงานประจำรถบรรทุกทุกน้ำ	-	-	คนงานประจำรถบรรทุกทุกน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๔๔	นางแพรวไพลิน ปลื้มบัวเรือ	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๔๕	นายเกษม กลินวล	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๔๖	นางสาวพรสุดา ทองทิพย์	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๔๗	นางสาวธนากร ไข่นาค	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๔๘	นายใหม่ เอกอาลัย	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

ที่	ชื่อ - สกุล	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	
๔๙	นางสาวกรรณิกา แหวนทอง	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๕๐	นางสาวพัชรี ชื่นกรมรักษ์	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๕๑	นางสาวท องค์เชษฐ์	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๕๒	นางสาวรักชนก แสนทองฟ้า	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๕๓	นางสาววีณา จันทาแก้ว	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๕๔	นายพิชัยรัตน์ เรืองศรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๕๕	นางสาวชिरาพรรณ ไชยกิจ	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๕๖	นางสาวจุฑารัตน์ ราบเรียบ	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๕๗	นายชุมพล ชับสนิท	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๕๘	นางสุธาทิพย์ เย็นยิ่ง	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๕๙	นางสาววรรษษา โตนิล	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๖๐	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
๖๑	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
๖๒	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
๖๓	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
๖๔	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
๖๕	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

ที่ ๒๗๒/๒๕๖๐

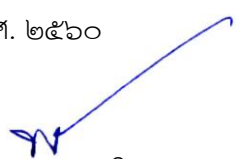
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว  
(ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปด้วยความถูกต้อง จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๕ วรรคท้าย ประกอบมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และข้อ ๑๕ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๕ และหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท., ก.อบต. ต่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ประกอบด้วย

- |   |                     |
|---|---------------------|
| ๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว              | เป็น ประธานกรรมการฯ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว             | เป็น กรรมการ        |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว          | เป็น กรรมการ        |
| ๔. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว | เป็น กรรมการ        |
| ๕. ผู้อำนวยการกองคลัง                         | เป็น กรรมการ        |
| ๖. ผู้อำนวยการกองช่าง                         | เป็น กรรมการ        |
| ๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม   | เป็น กรรมการ        |
| ๘. หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป                    | เป็น เลขานุการ      |

ให้คณะกรรมการ ฯ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ตามหลักเกณฑ์แห่งประกาศ ก.อบต.จังหวัดราชบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อ ๑๖ - ๑๘

สั่ง ณ วันที่ ๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

  
(นายพจธุณศล ธนิกุล)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)  
ของ องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว  
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๐ ในวันจันทร์ที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๐  
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว อำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี

**ผู้มาประชุม**

๑. นายพจฐณศล	ธนิกกุล	นายก อบต.คูบัว	ประธานกรรมการฯ
๒. นายชัยวัฒน์	อิฐฐมนากุล	ปลัด อบต.คูบัว	กรรมการ
๓. นายสมภพ	ธนิกกุล	รองปลัด อบต.คูบัว	กรรมการ
๔. นางสาวกุลนิษฐ์	ดาเชิงเขา	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นายชาญชัย	ผาแสนเถิน	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. นางพนอจิตร	นาราภิรมย์	หัวหน้าสำนักงานปลัดฯ	กรรมการ
๗. นางลักขณา	รักศิลป์	หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป	เลขานุการฯ

**ผู้ไม่มาประชุม**

๑. นายศิววงศ์	มาตถกฤษ	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ	กรรมการ
---------------	---------	--------------------------	---------

**ผู้เข้าร่วมประชุม**

- ไม่มี -

**เริ่มประชุมเวลา**

๑๐.๐๐ น.

เมื่อคณะกรรมการแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว พร้อมแล้ว กระผมขอเชิญ นายพจฐณศล ธนิกกุล นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว ทำหน้าที่ประธานกรรมการในที่ประชุม เปิดประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๐ โดยมีผู้เข้าร่วมประชุมครบองค์ประชุมรายละเอียดตามระเบียบวาระการประชุมดังต่อไปนี้

นายพจฐณศล ฯ (ประธาน ฯ) ขอดำเนินการประชุม ตามระเบียบวาระที่แจ้งให้ทราบต่อไป

**ระเบียบวาระที่ ๑** เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายพจฐณศล (ประธานฯ) ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว มีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เนื่องจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ใกล้จะครบกำหนดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ ซึ่ง องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว ได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ตามคำสั่ง อบต.คูบัว ที่ ๒๗๒/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เพื่อดำเนินการพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าว โดยรายละเอียดจะชี้แจงในระเบียบวาระที่ ๓ ต่อไป

**ที่ประชุม**

รับทราบ

/ระเบียบ.....

**ระเบียบวาระที่ ๒** เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

นายพจภูณศล ฯ (ประธาน ฯ) - เนื่องจากเป็นการประชุมครั้งแรก จึงไม่มีการรับรองรายงานการประชุม  
ที่ประชุม รับทราบ

**ระเบียบวาระที่ ๓** เรื่องเสนอการพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

นายพจภูณศล ฯ (ประธาน ฯ) ๓.๑ เรื่อง การพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว มีความจำเป็นต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว เนื่องจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๔ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ (รอบปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) ที่ใช้อยู่ปัจจุบันกำลังจะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ และได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีไปแล้วนั้น วันนี้จึงขอให้คณะกรรมการทุกท่านเพื่อพิจารณาอนุมัติแผนอัตรากำลัง ๓ ปีดังกล่าว รายละเอียดหลักเกณฑ์การดำเนินการขอเชิญปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ชี้แจงรายละเอียด

นายชัยวัฒน์ ฯ (ปลัด อบต.) แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ (รอบปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว ที่ใช้อยู่ปัจจุบัน กำลังจะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ ประกอบกับ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๙ และครั้งที่ ๒/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ ได้มีมติให้แจ้งชักซ้อมแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๔ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท. ๐๘๐๙.๒/ว ๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ไปแล้วนั้น

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๔ ปี ในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว เป็นไปด้วยความเรียบร้อย องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว จะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เพื่อประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ โดยความสมบูรณ์ของแผนอัตรากำลัง ๓ ปีและแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อ ก.จังหวัด ภายในเดือน สิงหาคม ๒๕๖๐ เมื่อ ก.จังหวัด เห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีแล้วให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศใช้แผนอัตรากำลัง โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากร ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า คือ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

/ชื่อ.....

## ข้อกฎหมาย

๑. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
๒. พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (รวมแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒
๓. คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี ได้ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ เป็นต้นไป ซึ่งมีรายละเอียดเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามข้อ ๑๔ , ๑๕ , ๑๖ , ๑๗

การจัดทำแผนอัตรากำลังกำหนดได้แสดงข้อมูลอัตรากำลังทั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายจากหมวดเงินเดือน ค่าจ้างของท้องถิ่นและที่ตั้งจ่ายจากการได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้างจากเงินอุดหนุนรัฐบาล เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เป็นไปอย่างถูกต้อง จึงกำหนดแนวทางดำเนินการซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

- ๑) การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต.) เรื่อง หลักเกณฑ์การจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย

นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	เป็นประธานกรรมการ
ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	เป็นกรรมการ
หัวหน้าส่วนราชการ	เป็นกรรมการ

ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมาย ๑ คน เป็นกรรมการและเลขานุการคณะทำงาน ให้คณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ และประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและใช้ตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามรอบระยะเวลา ๓ ปี ต้องประกอบด้วยสาระสำคัญต่าง ๆ



## ๒) บทศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจ

บทศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจความรับผิดชอบตามที่กฎหมายบัญญัติยุทธศาสตร์การพัฒนา/แผนพัฒนาทั้งในระดับชาติ ระดับจังหวัด รวมทั้งแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๖๔) โดยเฉพาะการบูรณาการแผนและงบประมาณในระดับพื้นที่ (One Plan) เพื่อให้การคำนวณและวิเคราะห์อัตรากำลังในการกำหนดตำแหน่ง รวมถึงจำนวนอัตรากำลังที่จะถึงมีเป็นไปอย่างเหมาะสมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภทพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภายใต้กรอบนโยบายสำคัญของรัฐบาล คณะรักษาความสงบแห่งชาติ การพัฒนาประสิทธิภาพ การบริหารงานทั้งแผนงาน แผนการคลัง แผนทรัพยากรบุคคล เช่น การเพิ่มขีดความสามารถด้านการคลัง การพัฒนาคุณภาพข้าราชการ และตามนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยแบ่งออกเป็นด้านๆ ตามความเหมาะสม เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านการบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น เพื่อให้ทราบว่า ในส่วนราชการมีภารกิจอะไรที่จะต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า และอยู่ในอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามนโยบายหรือไม่ ให้เป็นไปอย่างสมดุลโดยมิให้เกิดภาวะงานล้นคนหรือคนล้นงานขึ้นได้

ทั้งนี้ให้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินถึงจุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunity) และภัยคุกคาม (Threat) รวมถึงแนวทางในการเข้าไปแก้ปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องได้กำหนดไว้

## ๓) บทศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน

บทศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในช่วง ๓ ปี ว่าในการกำหนดในยุทธศาสตร์การพัฒนาและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง จะต้องดำเนินการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้างในตำแหน่งใด กำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะทำให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ทั้งนี้ ให้มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ โดยอาจอ้างอิงข้อมูลจากผลการดำเนินการประจำปีที่ยังรายงานต่อสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ชัดเจน เพื่อประกอบการพิจารณาว่าแต่ละส่วนราชการจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังที่เป็นข้าราชการ พนักงานจ้างรวมทั้งสิ้นเป็นจำนวนเท่าใดแล้ว จำแนกเป็นประเภทตำแหน่ง และระดับให้เหมาะสมกับปริมาณงานและคุณภาพนั้นต่อไป ให้ดำเนินงานรวบรวมปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี กล่าวคือ ข้าราชการหรือ

พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีเวลาปฏิบัติราชการคิดเป็น ๘๒,๘๐๐ นาที่ต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ กรณีมีเศษเกินกึ่งหนึ่งให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มได้

บทศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนนั้น ให้สำรวจจำนวน อัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่มีอยู่ในปัจจุบัน และอัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตรากำลังที่คาดว่าจะสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี เนื่องจากการเกษียณอายุราชการหรือครบกำหนดสัญญาจ้างในแต่ละปี

ทั้งนี้ เพื่อให้การคำนวณกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างรอบคอบ ขอให้มีการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมรกลุ่ม/ขนาดเดียวกันว่ามีจำนวนใกล้เคียงหรือแตกต่างกันประการใด สำหรับในกรณีพบว่าการกำหนดจำนวนอัตรากำลังมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ก็ให้ทบทวนเหตุผลเหตุผลความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่งนั้นอีกครั้งหนึ่ง เพื่อมิให้เกิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่สูงหรือเกินความจำเป็น การกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ขอให้พิจารณาเกลี่ยอัตรากำลังที่ว่างเป็นอันดับแรก

#### ๔) บทศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน

บทศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการพัฒนาบุคลากรหรือฝึกอบรมกำลังคนให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอันเป็นการเพิ่มอัตรากำลังที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น เพื่อให้การใช้กำลังคนที่มีอยู่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

#### ๕) การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้นำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้างต้นมาจัดทำกรอบอัตรากำลัง โดยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ( ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) กำหนดให้นำข้อมูลข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายดอณข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมไว้ในแผนอัตรากำลังฉบับนี้ โดยแยกข้อมูลเป็นส่วนราชการและเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแห่ง)

โดยการจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ โดยมีเกณฑ์เบื้องต้น ดังนี้

/ให้เป็น....

- (๑) กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและระดับตำแหน่ง
- ให้เป็นไปตามประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘
  - (๒) การกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการต่างๆ ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ตาม ๑) โดยพิจารณาว่า ควรกำหนดตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด จำนวนเท่าใด (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง) จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบลักษณะงานและปริมาณงานในส่วนราชการนั้น
  - (๓) ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่กำหนดในส่วนราชการ ๒) ต้องเป็นตำแหน่งสายงานที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแล้ว
  - ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ (จำนวน ๙๙ ตำแหน่ง)

กรณีการกำหนดตำแหน่งสายงานใหม่ที่ยังไม่ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งสายงานนั้นให้ ก.จังหวัด เสนอให้ ก.กลาง พิจารณาให้ความเห็นชอบและจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก่อน

(๓.๑) ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ได้แก่ ตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับขยายในตำแหน่งแรกบรรจุและเหนือขึ้นไปอีก ๑ ระดับ โดยไม่ต้องขอความเห็นชอบคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อปรับปรุงตำแหน่ง สำหรับระดับตำแหน่งนอกเหนือจากที่กำหนดนี้จะต้องยื่นเรื่องเพื่อขอความเห็นชอบปรับปรุงตำแหน่งก่อน ดังนี้

๓.๑.๑ ตำแหน่งประเภททั่วไป ให้กำหนดตำแหน่งในระดับปฏิบัติงาน (ปง.)/ชำนาญงาน (ชง) โดยอาจใช้ตัวย่อตามที่กำหนด เช่น เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) สำหรับระดับอาวุโส (อส.) ให้เสนอขอปรับปรุงตำแหน่งก่อนตามเงื่อนไขที่กำหนด

๓.๑.๒ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้กำหนดตำแหน่งในระดับปฏิบัติการ(ปก.)/ชำนาญการ (ชก.) โดยอาจใช้ตัวย่อตามที่กำหนด เช่น นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) สำหรับระดับชำนาญการพิเศษ (ชพ.) และระดับเชี่ยวชาญ (ชช.) ให้เสนอขอปรับปรุงตำแหน่งก่อนตามเงื่อนไขที่กำหนด

(๓.๒) ตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ได้แก่ ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นและประเภทบริหารท้องถิ่นให้กำหนดระดับเพียงระดับเดียว โดยอาจปรับเป็นระดับสูงขึ้นตามกรอบโครงสร้างส่วนราชการที่กำหนดได้ก็ต่อเมื่อได้รับความเห็นชอบการปรับปรุงตำแหน่งตามเงื่อนไขที่กำหนดแล้วเท่านั้น

(๓.๓) กรณีลูกจ้างประจำที่มีลักษณะงานเหมือนกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้กำหนดชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในระบบแห่ง

- ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลง วันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

(๓.๔) กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่เป็นตำแหน่งว่างในแผน อัตรากำลัง ๓ ปีและมีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเช่นเดียวกับข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ปรับปรุงชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องกับสายงานของ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในระบบแห่ง

- ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลง วันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

(๓.๕) ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาและ พนักงานจ้างที่ได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐบาลให้กำหนดตำแหน่งตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาตาม ความต้องการอัตรากำลังไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการขอรับ จัดสรรอัตราจ้างจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ทั้งนี้ให้หมายเหตุในรายการ ว่า “การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรร อัตราจ้างจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว” โดยให้ถือปฏิบัติตาม หลักเกณฑ์เกี่ยวกับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วน ท้องถิ่นและหนังสือสั่งการ ที่เกี่ยวข้อง

- หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒ ลงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๘ เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการหรือ พนักงานครูส่วนท้องถิ่นและบุคลากรสนับสนุนการสอนที่สังกัดกองการศึกษา

- หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๙ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูส่วน ท้องถิ่นในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ส่วนที่สี่ ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒ ลงวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ เรื่อง การกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนด จำนวนตำแหน่งศึกษานิเทศก์ในองค์กรปกครองส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การ บริหารส่วนตำบล

- หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗ ลงวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ เรื่อง การกำหนดสายงาน ตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น

- (๑) การกำหนดตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังให้แสดงกรอบอัตราจ้างของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๐ ที่มี อยู่เดิมทั้งหมด โดยระบุการกำหนดตำแหน่งและจำนวนตำแหน่งที่จะกำหนดขึ้น ใหม่ของปีหนึ่ง (๒๕๖๑) ปีที่สอง (๒๕๖๒) และปีที่สาม (๒๕๖๓) ภายใต้ หลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

(ก.กลาง) กำหนดโดยพิจารณาความเหมาะสมความจำเป็นตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงานทั้งนี้ ให้คำนึงถึงประเภทตำแหน่งและสายงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่มีอยู่ในปัจจุบันเป็นลำดับแรก เพราะหากขอ กำหนดตำแหน่งเป็นกรณีพิเศษอาจมีผลกระทบต่อเส้นทางความก้าวหน้าของบุคคล นั้นในการเลื่อนระดับหรือเปลี่ยนสายงานได้

ทั้งนี้ ก่อนขออนุมัติกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ให้พิจารณาดำเนินการกับตำแหน่ง ที่ว่างและมีความจำเป็นน้อยก่อน โดยการตัดโอนตำแหน่งหรือการปรับปรุงและตัดโอน (เกลี้ยตำแหน่ง) ไปไว้ในงานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนมากกว่า

#### ๖) การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการ

การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการในแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี ให้ถือปฏิบัติ

- ตามประกาศ ก.จ. ,ก.ท.,และก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง และมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘
- หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๓ ลงวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๕๙ เรื่อง แนวทางการดำเนินการตามบทเฉพาะกาลในมาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับโครงสร้างและระดับตำแหน่งในระบบใหม่
- หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ส่วนที่ ๕๒ ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลง วันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ ประเภทตำแหน่ง (ระบบแท่ง)

#### ๗) ประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี นั้น เพื่อให้แผนอัตรากำล้าง ๓ ปี เป็นเครื่องมือการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายได้อย่าง สอดคล้องกับข้อเท็จจริง จึงให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประมาณการค่าใช้จ่าย เกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่น ดังนี้

๗.๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้าน เงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณ รายจ่ายประจำปีไม่ได้ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและคณะกรรมการ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจึงต้องใช้แผนอัตรากำล้างเป็นเครื่องมือควบคุมภาระ ค่าใช้จ่ายมิให้เกินกว่ากฎหมายกำหนด

๗.๒ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายที่เป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สิทธิสวัสดิการต่างๆ และกรอกข้อมูลลงในแบบการคำนวณภาระ ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นและต้องแสดงบัญชีการจัด คนลงสู่ตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการด้วย

๗.๓ การประมาณการเงินเดือน ให้ดำเนินการ ดังนี้

๗.๓.๑ ตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการที่กำหนดให้เป็น ตำแหน่งระดับขยาย ให้คำนวณตามอัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่ง สำหรับกรณี

ตำแหน่งว่าง ที่จะกำหนดขึ้นใหม่หรือที่ว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ให้คำนวณ โดยประมาณการในอัตราขั้นต่ำของตำแหน่งแรกบรรจุกับอัตราขั้นสูงของตำแหน่งที่เหนือ ขึ้นไปอีกหนึ่งระดับรวมกันหารสองและคูณด้วย ๑๒ เดือน ตามอัตราบัญชีเงินเดือนในระบบ แห่ง (บัญชี ๕)

- ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรา เงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๙

๗.๓.๒ ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นและประเภทบริหาร ท้องถิ่นที่เป็นตำแหน่งว่างที่ขอกำหนดขึ้นใหม่ หรือที่ว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ ให้ คำนวณอัตราเงินเดือนโดยใช้อัตราขั้นต่ำกับอัตราขั้นสูงของระดับตำแหน่งนั้นรวมกันหาร สอง เมื่อได้อัตราเงินเดือนเป็นค่ากลางนั้นแล้วให้รวมกับเงินประจำตำแหน่ง เงินเพิ่ม หรือเงินค่าตอบแทนอื่น (ถ้ามี) คูณด้วย ๑๒ เดือน ตามอัตราบัญชีเงินเดือนในระบบ แห่ง (บัญชี ๕) และอัตราเงินประจำตำแหน่งในระบบแห่ง

- ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรา เงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๙
- ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรา เงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๙

๗.๓.๓ ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ที่เป็นตำแหน่งว่างที่ขอกำหนดขึ้นใหม่ หรือที่ว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ ให้คำนวณอัตราเงินเดือนโดยใช้อัตราขั้นต่ำสุดของ อันดับ คศ. ๑ กับอัตราขั้นสูงของอันดับ คศ. ๒ รวมกันหารสองและคูณด้วย ๑๒ เดือน ตามอัตราบัญชีเงินเดือนแบบท้าย

- ตามบัญชีเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๘
- หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง การปรับอัตราเงินเดือน สำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นที่มี ใบอนุญาตประกอบอาชีพ ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๘

๗.๔ การประมาณการค่าจ้างลูกจ้างประจำ ให้คำนวณตามอัตราเงินเดือนของ ผู้ครองตำแหน่ง โดยใช้ข้อมูลบัญชีอัตราค่าจ้างของลูกจ้างประจำ

- ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๕๔๒๖ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ เรื่อง ประกาศ ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง กำหนดอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๗

๗.๕ กรณีตำแหน่งพนักงานจ้างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นตำแหน่งว่างและได้ ปรับปรุงซึ่งตำแหน่งสอดคล้องกับสายงานขอข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแล้ว ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่าย โดยใช้ฐานอัตราเงินเดือนตามคุณวุฒิที่ใช้ในการบรรจุ

แต่งตั้ง เช่น เมื่อปรับปรุงชื่อตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ เป็นผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ให้คำนวณอัตราค่าตอบแทนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง(ปวส.) โดยคำนวณอัตราค่าจ้างของพนักงานจ้างให้ใช้ข้อมูลบัญชีอัตราค่าจ้างของพนักงานจ้าง

- หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ตอนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตราฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง

๗.๖ ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้างที่ได้รับจัดสรรเงินอุดหนุนเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลในแผนอัตรากำลังให้ครบถ้วน แต่ไม่ต้องนำรายจ่ายนั้นมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำเงินรายได้มาจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้างเกินกว่าอัตราที่ได้รับจัดสรรให้นำเงินส่วนที่จ่ายเกินนั้นมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย

๗.๗ ให้ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ในอัตราร้อยละ ๒๐ ของยอดรวมเงินเดือนค่าจ้างในแต่ละปี

#### ๘) ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ให้ใช้ข้อมูลบัญชีงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ และ ๒๕๖๓ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

#### ๙) อัตราเงินประจำตำแหน่ง

การคำนวณเงินประจำตำแหน่งและเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจาก เงินเดือนของพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไป

- ตามประกาศ ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การให้ข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น ได้รับเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน ลงวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๕๗
- หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๒๘ ลงวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ เรื่อง แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน
- ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๙

#### ๑๐) ความสมบูรณ์ของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. จังหวัด และ ก.เมืองพัทยาภายในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๐ เมื่อภายใน



เดือนสิงหาคม ๒๕๖๐ เมื่อ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา เห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้วให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่งการใช้ตำแหน่งและการพัฒนาบุคลากรในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าคือ ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ทั้งนี้ในห้วงการบังคับใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี นั้น ตำแหน่งว่างในสายงานผู้ปฏิบัติและสายงานผู้บริหารให้ถือปฏิบัติตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ ๘/๒๕๖๐ ฉบับลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ อย่างเคร่งครัด กรณีการละเลยการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหาร (ประเภทอำนวยการท้องถิ่นและประเภทบริหารท้องถิ่น) ที่ว่างนั้น ขอให้ผู้ว่าราชการจังหวัดในฐานะประธานคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพิจารณาดำเนินการตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๒๐๐ ลงวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๕๓ เรื่อง การกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำหรับตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ (ประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ) และพนักงานจ้างที่ว่าง หากไม่ดำเนินการสรรหาภายใน ๑ ปี ขอให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. จังหวัด และ ก.พัทยา ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งให้เหมาะสม โดยอาจพิจารณาขุบเลิกหรือเกลี้ยตำแหน่งดังกล่าวไปไว้ในงานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนมากกว่า

เมื่อครบกำหนดระยะเวลาของแผนอัตรากำลังประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ แล้วให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบถัดไป (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยเริ่มจัดทำร่างแผนเป็นการล่วงหน้าเพื่อให้แผนอัตรากำลังมีความต่อเนื่องและประกาศใช้ได้ทันภายใน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

#### ๑๑) การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการหรือปรับปรุงตำแหน่งบริหาร

การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์เกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๑/ว๑๕๔ ลงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ เรื่อง ข้อเสนอแนะแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
- หนังสือสำนักงาน ก.จ. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว๕๔๐ ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๕๗ เรื่อง แจ้งมติ ก.จ. และ ก.อบต. ในการกำหนดโครงสร้างกอง/ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดและองค์การบริหารส่วนตำบล
- หนังสือสำนักงาน ก.จ. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ ๗๑ ลงวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕ เรื่อง การกำหนดส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือสำนัก
- หนังสือสำนักงาน ก.จ. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๙๙ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๕๕ หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๐๐ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๕๕ และหนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๐๑ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๕๕ เรื่อง การกำหนดตำแหน่งหัวหน้างาน ระดับ ๖

- หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/๔๕๒ ลงวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๕๖ เรื่อง การขอการยุบส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล
- หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๙/ว ๔ ลงวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๕๗ เรื่อง การขอปรับปรุงส่วนราชการระดับกองเป็นสำนัก
- ประกาศ ก.จ. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘
- ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘
- หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๓ ลงวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๕๙ เรื่อง แนวทางการดำเนินการตามบทเฉพาะกาลใน มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างและระดับตำแหน่งในระบบใหม่
- หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๗ ลงวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๕๗ เรื่อง แนวทางการปรับปรุงตำแหน่งสายงานผู้บริหารระดับต้น ระดับกลาง ระดับสูง
- หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๑๐ ลงวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๕๙ เรื่อง แนวทางการกำหนดตำแหน่งหรือปรับปรุงตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นและประเภทอำนวยการท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล

**๑๒) การกำหนดหรือการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ**

การกำหนดหรือการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ ให้ถือปฏิบัติตาม

- หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๗ ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๗ เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง ปรับปรุงค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) พนักงานทั่วไป และการกำหนดตำแหน่ง และเรื่องต่อสัญญาลูกจ้างชั่วคราว

สำหรับการกำหนดหรือการปรับปรุงตำแหน่งลูกจ้างประจำให้ถือปฏิบัติตาม

- หนังสือสำนักงาน ก.ท. , ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๑๒๑ ลงวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๕๓ เรื่อง การบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับลูกจ้างประจำ
- หนังสือสำนักงาน ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๗๘ ลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ เรื่อง ประกาศ ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งมาตรฐานตำแหน่งลูกจ้างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๖

### ๑๓) การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรณีมีการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ การปรับประเภทองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น การปรับปรุงตำแหน่ง การกำหนดตำแหน่งเพิ่ม หรือการอื่นใดที่กระทบต่อแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้จัดทำประกาศแก้ไขเพิ่มเติมทุกครั้ง โดยประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ครั้งที่..... ทั้งนี้ ให้ระบุว่าเป็นไปตามมติ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ครั้งที่เท่าใด เมื่อวันที่เท่าใดให้ชัดเจน

### ๑๔) กรณีการค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลเกินร้อยละ ๔๐

กรณีการค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลเกินร้อยละ ๔๐ ให้ถือปฏิบัติตาม

- หนังสือสำนักงาน ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๑๖๓๒ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๕ เรื่อง แนวทางการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

กรณีที่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นประมาณการค่าใช้จ่ายดังกล่าวเกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา

ขอให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดมาตรการปรับลดการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้อยู่ในอัตราร้อยละที่กฎหมายกำหนด เสนอ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. จังหวัด และ ก.พัทยา แนะนำกำกับ ติดตามองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมิให้ดำเนินการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินกว่าอัตราที่กำหนดตามมาตรา ๓๕ แห่งพระบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ขึ้นได้

มติที่ประชุม

- รับทราบ -

นายพจภูณศล ฯ (ประธาน ฯ) ๓.๑.๑ **ชี้แจงรายละเอียดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังเดิมที่มีอยู่ในปัจจุบันของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง**

- ผมขอเชิญปลัด ฯ ชี้แจงรายละเอียด

นายชัยวัฒน์ ฯ (ปลัด อบต.) องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง แบ่งออกเป็น ๔ ส่วน ดังนี้  
(๑) สำนักงานปลัด อบต. ได้แบ่งหน่วยงานภายในออกเป็น ๒ ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายบริหารทั่วไปและ ฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน กำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้นจำนวน ๒๑ อัตรา แบ่งเป็น

(๑.๑) พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๙ อัตรา

(๑.๒) ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา

(๑.๓) พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ อัตรา

(๑.๔) พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๘ อัตรา

/(๒)...

(๒) กองคลัง ได้แบ่งหน่วยงานภายในออกเป็น ๒ ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายการเงินและบัญชี และ ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ กำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น จำนวน ๑๔ อัตรา

(๒.๑) พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๖ อัตรา

(๒.๒) ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา

(๒.๓) พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ อัตรา

(๒.๔) พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๕ อัตรา

(๓) กองช่าง ได้แบ่งหน่วยงานภายในออกเป็น ๑ ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร กำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น จำนวน ๑๑ อัตรา

(๓.๑) พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๔ อัตรา

(๓.๒) พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๔ อัตรา

(๓.๓) พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา

(๔) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ได้แบ่งส่วนราชการย่อยภายในออกเป็น ๑ ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น จำนวน ๑๙ อัตรา

(๔.๑) พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓ อัตรา

(๔.๒) พนักงานครู อบต. จำนวน ๔ อัตรา (จากเงินอุดหนุน)

(๔.๓) พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ อัตรา (จากเงินอุดหนุน ๒

อัตรา)

(๔.๕) พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๙ อัตรา

การกำหนดตำแหน่งและโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว ได้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ คุณภาพของงาน และปริมาณงาน โดยเฉพาะภาระค่าใช้จ่ายในด้านการบริหารงานบุคคล จะต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ทั้งนี้ ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใด โดยที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น และปัจจุบันยังมีภารกิจสำคัญตามนโยบายและข้อสั่งการต่าง ๆ เร่งด่วนของรัฐบาล ที่จะต้องดำเนินการโดยทันที แต่ก็ยังขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน รวมถึงบุคลากรที่เป็นฝ่ายสนับสนุนการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ยังมีไม่เพียงพอต่อปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นด้วย ส่งผลให้การปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้นั้น ยังไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควร ซึ่งหากเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขนาดเดียวกัน ซึ่งเราได้เปรียบเทียบกับ อบต.หินกอง เป็น อบต.ขนาดใหญ่เหมือนกัน มีขนาดพื้นที่ จำนวนประชากร งบประมาณและกรอบอัตรากำลังใกล้เคียงกัน ดังนี้



**๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีอัตรากำลัง ๑๔ ตำแหน่ง ตำแหน่ง ๒๑ อัตรา ดังนี้**

**พนักงานส่วนตำบล**

- |   |               |
|---|---------------|
| ๑. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)          | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)        | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการ ฯ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ                             | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๕. นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)                          | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๖. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน                                    | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๗. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน                 | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๘. เจ้าพนักงานธุรการ (ลูกจ้างประจำ)                             | จำนวน ๑ อัตรา |

**พนักงานจ้างตามภารกิจ**

- |                                    |               |
|------------------------------------|---------------|
| ๙. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน   | จำนวน ๒ อัตรา |
| ๑๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ       | จำนวน ๑ อัตรา |

**พนักงานจ้างทั่วไป**

- |                           |               |
|---------------------------|---------------|
| ๑๒. คนงานทั่วไป           | จำนวน ๕ อัตรา |
| ๑๓. พนักงานขับรถบรรทุกขยะ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑๔. พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑๕. คนงานประจำรถบรรทุกน้ำ | จำนวน ๑ อัตรา |

ตามโครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว ตามแผนภูมิโครงสร้างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และพนักงานจ้างภารกิจหน้าที่แบ่งตามอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

**๑. สำนักงานปลัด อบต.**

- งานบริหารสำนักงานปลัด ฯ

**๑.๑ ฝ่ายบริหารทั่วไป**

- งานบริหารทั่วไป
- งานการเจ้าหน้าที่
- งานนโยบายและแผน
- งานกิจการสภา
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- งานกฎหมายและคดี
- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว

**๑.๒ ฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน**

- งานสวัสดิการและพัฒนาสังคม
- งานสังคมสงเคราะห์
- งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี

## ๒. กองคลัง มีอัตรากำลัง จำนวน ๑๑ ตำแหน่ง ๑๔ อัตรา ดังนี้

### พนักงานส่วนตำบล

- |   |               |
|---|---------------|
| ๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)            | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)    | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. หัวหน้าฝ่ายทะเบียนทรัพย์สิน ฯ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๔. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน                           | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๕. เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) (ว่าง)                | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๖. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) (ว่าง)        | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๗. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ)                    | จำนวน ๑ อัตรา |

### พนักงานจ้างตามภารกิจ

- |                                    |               |
|------------------------------------|---------------|
| ๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ        | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | จำนวน ๑ อัตรา |

### พนักงานจ้างทั่วไป

- |                 |               |
|-----------------|---------------|
| ๑๑. คนงานทั่วไป | จำนวน ๕ อัตรา |
|-----------------|---------------|

ตามโครงสร้างของกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว ตามแผนภูมิโครงสร้างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และพนักงานจ้าง ภารกิจหน้าที่แบ่งตามอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

### ๒. กองคลัง

- งานบริหารกองคลัง

#### ๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี

- งานการเงินและบัญชี
- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- งานจดทะเบียนพาณิชย์
- งานธุรการและสารบรรณ

#### ๒.๒ ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

- งานทะเบียนทรัพย์สิน
- งานพัสดุ

## ๓. กองช่าง มีอัตรากำลัง จำนวน ๙ ตำแหน่ง ๑๑ อัตรา ดังนี้

### พนักงานส่วนตำบล

- |   |               |
|---|---------------|
| ๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)           | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. หัวหน้าฝ่ายออกแบบและควบคุม ฯ (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. นายช่างโยธาชำนาญงาน                                      | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๔. นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) (ว่าง)                 | จำนวน ๑ อัตรา |

### พนักงานจ้างตามภารกิจ

- |                             |               |
|-----------------------------|---------------|
| ๕. ผู้ช่วยนายช่างโยธา       | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๗. ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ   | จำนวน ๑ อัตรา |



๘. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา จำนวน ๑ อัตรา  
**พนักงานจ้างทั่วไป**

๙. คนงานทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา  
ตามโครงสร้างของกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว ตามแผนภูมิโครงสร้าง  
ในแผนอัตรากำลึง ๓ ปี และพนักงานจ้าง ภารกิจหน้าที่แบ่งตามอำนาจหน้าที่  
ดังต่อไปนี้

**๓. กองช่าง**

- งานบริหารกองช่าง

**๓.๑ ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร**

- งานก่อสร้าง
- งานออกแบบและควบคุมอาคาร
- งานประปา (ผลิตน้ำประปา)
- งานธุรการและสารบรรณ

**๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอัตรากำลึง จำนวน ๘ ตำแหน่ง ๑๙  
อัตรา ดังนี้**

**พนักงานส่วนตำบล**

- ๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
- ๒. หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
- ๓. นักวิชาการศึกษาชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา

**พนักงานครู**

๔. ครู (คศ.๑) จำนวน ๔ อัตรา

**พนักงานจ้างตามภารกิจ**

- ๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา
- ๖. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๒ อัตรา

**พนักงานจ้างทั่วไป**

- ๗. ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๓ อัตรา
- ๘. คนงานทั่วไป จำนวน ๖ อัตรา

ตามโครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วน  
ตำบลคูบัว ตามแผนภูมิโครงสร้างในแผนอัตรากำลึง ๓ ปี และพนักงานจ้าง ภารกิจ  
หน้าที่แบ่งตามอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

**๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม**

- งานบริหารกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

**๔.๑ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม**

- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- งานส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ
- งานธุรการและงานสารบรรณ

มติที่ประชุม

- รับทราบ -

นายพจภูณศล ฯ (ประธาน ฯ) **๓.๑.๒ แนวทางการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังที่จะมีขึ้น โดยการสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างในอนาคต**  
- ผมขอเชิญปลัด ฯ คณะกรรมการได้ชี้แจงรายละเอียด

นายชัยวัฒน์ ฯ (ปลัด อบต.) จะเห็นได้ว่าการกำหนดตำแหน่งแต่ละส่วนได้พิจารณาจากรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล และภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปีแล้ว ปรากฏว่าค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นนั้น ยังไม่เกิน ร้อยละ ๔๐ ของรายได้ และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว เกิดประโยชน์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงขอให้หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วน ได้วิเคราะห์ ศึกษาอัตรากำลังคนภารกิจและปริมาณงานเพิ่มขึ้นใหม่ เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารราชการ แต่เนื่องจากแผนอัตรากำลังที่จะนำเข้า ก.อบต. เพื่อพิจารณา จากที่หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป ได้ไปเข้าร่วมประชุมซักซ้อมการจัดทำแผนเมื่อวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๐ ณ เทศบาลหลักเมือง ปรากฏว่า ให้คงอัตรากำลังไว้ก่อน ไม่ให้ทำการเพิ่ม/ลด/หรือขยับกรอบใด ๆ ทั้งสิ้น ดังนั้น เราจึงต้องคงกรอบเดิมไว้ก่อน ส่วนจะกำหนดเพิ่ม หรือปรับลดนั้น คงต้องเป็นการปรับปรุงแผนครั้งต่อไป อย่างไรก็ตามการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ก็ต้องคำนึงถึงปริมาณ และภาระค่าใช้จ่ายด้วย เพราะขณะนี้ภาระค่าใช้จ่ายของเราถึงแม้จะไม่ถึงร้อยละ ๔๐ ก็ตาม แต่ก็เกินร้อยละ ๓๕ ซึ่งผมอย่างจะได้คงไว้ที่ไม่เกินร้อยละ ๓๕ ก่อน ดังนั้นร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ฝ่ายเลขานุการ ฯ ได้จัดมา ไม่ทราบว่าที่ประชุมมีความคิดเห็นเช่นไร

ที่ประชุม

- ไม่มีความคิดเห็น

นายพจภูณศล ฯ (ประธาน ฯ) - ตามที่ ทางท่านปลัด ฯ ได้ชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับแนวทางการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังที่จะมีขึ้น โดยการให้หัวหน้าส่วนราชการแต่ละส่วนไปทำการสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังในอนาคตของส่วนของท่าน เพื่อจะได้ร่วมกันพิจารณาโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังที่มีขึ้นในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ในการประชุมปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ฯ ครั้งต่อไป

มติที่ประชุม


- เห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

นายพจภูณศล ฯ (ประธาน ฯ) - เมื่อได้มติที่ประชุมแล้ว ก็ให้ฝ่ายเลขานุการ ฯ ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป ผมขอปิดการประชุมครั้งนี้

ปิดประชุม

เวลา ๑๕.๐๐ น.

(ลงชื่อ)

  
(นางลัชณา รักศิลป์)  
เลขานุการ ฯ

ผู้จัดรายงานการประชุม ฯ

(ลงชื่อ)

  
(นายพจภูณศล ธนิกกุล)  
ประธานคณะกรรมการ ฯ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม ฯ