



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว
อำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนอัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนในองค์กร ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจ สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปตามอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถคาดคะเนได้ในอนาคต จะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างตำแหน่งใดจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง และสามารถใช้เครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล ไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว ในครั้งนี้ จะทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว สามารถดำเนินการตามภารกิจได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว
สิงหาคม ๒๕๖๖

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒-๕
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖-๙
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๙-๑๒
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๓-๑๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๔-๑๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๖-๕๐
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๕๑-๕๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๗-๖๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่ง และการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๖๓-๖๗
๑๒. แนวทางพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๖๙-๗๓
ภาคผนวก	
๑. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)	
๒. รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)	
๓. ประกาศการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่นๆ อีกมากมายที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่อง สอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว ดังนี้

(๑.๑) ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณของคุณภาพของงาน ตลอดจนภาระของค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

(๑.๒) คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ., ก.ท. หรือ อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบ ในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้เห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑.๓) จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

(๒.๑) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

(๒.๒) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

(๒.๓) เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการ กำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

(๒.๔) เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

(๒.๕) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจ และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

(๒.๖) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ (ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ซึ่งประกอบด้วย นายองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว ผู้อำนวยการกองคลัง ผู้อำนวยการกองช่าง และผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม หัวหน้าสำนักปลัดฯ กรรมการและเลขานุการ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป และนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

(๓.๑) วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้ดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

บรรลุผลตามพันธกิจ ที่ตั้งใจจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมาย การดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและ ตรงตาม ภาระกิจหรือไม่ อย่างไร หากว่างานที่ ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบ อัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วน ราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมใน เรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

(๓.๒) กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓.๓) การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็น ค่าใช้จ่าย บุคลากรเข้ามาร่วมพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

(๓.๓.๑) การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานใน แต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

(๓.๓.๒) การจัดสรรประเภทของบุคลากรท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่นข้าราชการ ครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิด จะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลัง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบัน มีความเหมาะสมหรือไม่หรือไม่ควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นอย่างมี ประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิดรอยละสีลิบของงบประมาณ รายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

(๓.๔) การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ใน การปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดย สมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่า โดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคน มากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น การกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดมาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ใน กรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่า จะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยการจริงหรือในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะ คำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความ สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมี ลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

(๓.๕) การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการ และพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราที่ต้องใช้สำหรับงาน การสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงาน ในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยที่สำคัญ อาจจะต้องจะมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

(๓.๖.๑) เรื่องพื้นที่การจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากการกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาก็ไม่ว่าจะเป็นงานหรือหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

(๓.๖.๒) เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจจะต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุเป็น ต้นไป

(๓.๖.๓) ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

(๓.๗) การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังองค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ก. และงานเจ้าหน้าที่ใน อบต. ข. ซึ่งมีหน้าที่ รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกัน น่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

(๓.๘) ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้การพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไปมุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบ อัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระเบียบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่าย

พบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนที่ไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็น ลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่าในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดกรอบ อัตรากำลังในลักษณะงานที่เป็นตำแหน่งในประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดวิเคราะห์ อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางในส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอที่จะอธิบายเหตุผลวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

-การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

-การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถ นำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตราที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

-การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

ปฏิทินและขั้นตอนในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)

วัน/เดือน/ปี	ขั้นตอน/กิจกรรม	หมายเหตุ
ก.ค.๒๕๖๖	แต่งตั้งคณะทำงาน จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	ตามหลักเกณฑ์ ฯ ที่กำหนด
ก.ค.๒๕๖๖	ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	ทบทวนองค์ประกอบต่างๆ ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง
ก.ค.๒๕๖๖	จัดทำร่างอัตรากำลัง ๓ ปี	เลขานุการ/ผู้ช่วยเลขานุการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ส.ค.๒๕๖๖	เสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะทำงาน ฯ พิจารณาเห็นชอบ	พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ส.ค. - ก.ย.๒๕๖๖	ก. อบต. จังหวัดราชบุรี ประชุมพิจารณาให้ความเห็นชอบ	
	-จังหวัดจัดส่ง มติ ก.อบต.จังหวัดราชบุรี	
	-เสนอแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ต่อผู้บริหารท้องถิ่น เพื่อบังคับใช้	ภายใน ๓ วันทำการ นับแต่ได้รับหนังสือแจ้ง มติ ก.อบต.จังหวัดราชบุรี
	-ผู้บริหารท้องถิ่นประกาศบังคับใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)	๑ ต.ค ๒๕๖๖
	รายงานการประกาศบังคับใช้ พร้อมรายงาน ก.อบต.จังหวัดราชบุรี ทราบ	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการประชาชน

(๔.๑) สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่

องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว ได้จัดให้มีการประชุมคณะกรรมการหมู่บ้าน เพื่อรวบรวมความคิดเห็นในการพัฒนาท้องถิ่น ดังนั้น จึงได้นำข้อมูลต่าง ๆ วิ่งผ่านแสดงความคิดเห็นจากการสำรวจข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน จปฐ. ข้อมูล กชช. ๒ ค ข้อมูลแผนพัฒนาเศรษฐกิจพอเพียงท้องถิ่น ด้านการเกษตรและแหล่งน้ำ (Local Sufficiency Economy Plan: LSEP) และข้อมูล การจัดทำแผนพัฒนาชุมชน/หมู่บ้าน ตำบลคูบัวทั้ง ๑๕ หมู่บ้านนำมาวิเคราะห์และสรุปปัญหาความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกต่อการดำเนินการแก้ไขปัญหาให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้ ด้านการบริการสาธารณะ มีข้อบ่งชี้ของปัญหา ดังนี้

(๑) ด้านการบริการสาธารณะ มีข้อบ่งชี้ของปัญหา ดังนี้

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

(๑.๒) ถนนภายในตำบลบางส่วนการสัญจรไปมายังไม่สะดวก ผิวจราจรแคบ และเป็นหลุมเป็นบ่อ ขาดทรูตทรูตโทรม ใช้สัญจรไปมาไม่สะดวก

(๑.๓) การกัดเซาะ พังทลายของหน้าดิน การทรุดตัวของดินถนน ทำให้ถนนชำรุด

(๑.๔) น้ำท่วมขังตามถนน ตามซอย เวลาฝนตก เนื่องจากไม่มีรางระบายน้ำ เป็นต้น

กลุ่มเป้าหมาย/พื้นที่เป้าหมาย

ภาพรวมรวม ประชาชน หมู่ที่ ๑ - ๑๕ ตำบลคูบัว อำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี

แนวทางการพัฒนา

(๑) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อให้มีระบบรองรับการใช้งานของประชาชน เช่น ระบบ คมนาคม ในการก่อสร้างถนนคอนกรีต ถนนลาดยาง ระบบสาธารณูปโภค ในการติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างตามถนน ตามซอย ระบบการจัดการน้ำ การวางท่อระบายน้ำตามริมถนน เพื่อให้มีช่องทางระบายน้ำ ป้องกันไม่ให้ น้ำท่วม เป็นต้น

(๒) ปรับปรุงระบบโครงสร้างพื้นฐาน ที่มีอยู่ ให้สามารถใช้งานได้ปกติ

(๓) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ

(๔) ให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้มีน้ำประปาที่สะอาด และน้ำสำหรับทำการเกษตรที่เพียงพอ

(๕) การบังคับใช้ผังเมือง อย่างจริงจัง

(๒) ด้านสังคม เศรษฐกิจ และความเข้มแข็งของชุมชน มีข้อบ่งชี้ของปัญหา ดังนี้

(๒.๑) ปัญหายาเสพติดให้โทษที่แพร่ระบาดในกลุ่มวัยรุ่น และกลุ่มผู้ใช้แรงงานเกิดจากสาเหตุหลายประการ เช่น ความอยากลอง ความแตกร้างในครอบครัว การแก้ไขปัญหาไม่ต่อเนื่องจากหน่วยงานของรัฐ

(๒.๒) ปัญหาโรคติดต่อหรือไม่ติดต่อก่อนหน้านี้จะมีเพิ่มมากขึ้น

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

(๒.๓) ปัญหาอุบัติเหตุทางการจราจร เกิดจากการขับซี่ยานพาหนะด้วยความประมาท ไม่ปฏิบัติ ตามกฎจราจรอีกทั้งไม่มีป้ายจราจร อีกทั้งไม่มีป้ายจราจรและสัญญาณเตือนที่ชัดเจน

(๒.๔) ปัญหาผู้ด้อยโอกาสทางสังคม เช่น คนพิการ เด็กถูกทอดทิ้ง สตรีหม้าย ครอบครัวผู้มี รายได้น้อย หรือผู้ป่วยเรื้อรัง ผู้ป่วยติดเตียง ปัญหาท้องก่อนวัยอันควร

(๒.๕) ปัญหาด้านสาธารณสุขที่ไม่สามารถคาดการณ์ล่วงหน้าได้ เช่น อุทกภัย ภัยแล้ง วิกฤติ

(๖) ตำบลมีของดีหลายอย่าง แต่ขาดการมีส่วนร่วม ต่างคนต่างทำ ไม่เห็นความสำคัญ และประโยชน์ของการรวมกลุ่ม

(๗) ปัญหาขาดการรวมกลุ่มเกษตรกร มีการจัดประชุมบ่อยครั้ง แต่ขาดการนำไปสู่การ ปฏิบัติอย่างจริงจัง

(๘) ต้นทุนการผลิตสูง แต่ผลผลิตทางการเกษตรราคาตกต่ำ ทำรายได้ให้เกษตรกรไม่เพียงพอ กับรายได้

กลุ่มเป้าหมาย/พื้นที่เป้าหมาย

ภาพรวม ประชาชน หมู่ที่ ๑ - ๑๕ ตำบลคูบัว อำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี

แนวทางการพัฒนา

(๑) แก้ไขปัญหาเสพติดในกลุ่มเยาวชน

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

(๓) ส่งเสริมและสร้างชุมชนให้เป็นสังคมแห่งความเอื้ออาทรต่อกันตามหลักศาสนา

(๔) สนับสนุนอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัยให้เพียงพอในการ ปฏิบัติงาน

(๕) ให้การสนับสนุนหรือส่งเสริมกิจกรรมการรักษาความสงบเรียบร้อย การป้องกันและรักษา ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

(๖) นำวัฒนธรรม ภูมิปัญญาชุมชน เสริมสร้างการพัฒนาคน ชุมชน หมู่บ้าน บนพื้นฐานของ การมีส่วนร่วมนี้กำลังเสริมสร้างศักยภาพและค้ำกันทางสังคมอย่างเท่าทันสถานการณ์

(๗) ให้การสนับสนุนหรือส่งเสริมกิจกรรมการสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาสตรี เด็กเยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส

(๘) ให้การสนับสนุนหรือส่งเสริมกิจกรรมป้องกันและระงับโรคติดต่อ

(๙) ให้การส่งเสริมอาชีพเกษตรกรทุกกลุ่มในพื้นที่ที่ได้รับการพัฒนาทักษะอาชีพ เพื่อเพิ่ม รายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ

(๑๐) ส่งเสริมให้ประชาชนทุกเพศทุกวัย ทุกสาขาอาชีพดำเนินชีวิตตามแนวทางของปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง รู้จักออม รู้จักใช้อย่างประหยัด ไม่ฟุ้งเฟ้อ ตามสมัยบริโภคนิยม

(๓) ด้านการศึกษา การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น และการกีฬา มีขอช่วยของปัญหา ดังนี้

- (๓.๑) ค่านิยมการศึกษาของนักเรียนระหว่างเรียนโรงเรียนในตำบลและในเมืองแตกต่างกัน
- (๓.๒) ระบบสื่อการเรียนการสอนยังไม่ทันสมัยเท่าที่ควร
- (๓.๓) ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีที่ตะวันตกได้แผ่ขยายกลืนความเป็นไทย ทำให้เอกลักษณ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีที่ดั้งเดิมถูกลืมเลือนหรือผิดแผกแตกต่างไปจากเดิม
- (๓.๔) ขาดการถ่ายทอดองค์ความรู้ ความสามารถ และทักษะของบุคคลในชุมชน ซึ่งเป็นที่ยอมรับในท้องถิ่น
- (๓.๕) การสนับสนุนเครื่องเล่นออกกำลังกายยังไม่ครบทุกหมู่บ้าน

กลุ่มเป้าหมาย/พื้นที่เป้าหมาย

ภาพรวม ประชาชน หมู่ที่ ๑ - ๑๕ ตำบลคูบัว อำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี

แนวทางพัฒนา

- ๑ ยกระดับคุณภาพการศึกษาในท้องถิ่น ให้ได้มาตรฐาน
- ๒ สนับสนุนการดำเนินการด้านการศึกษาของโรงเรียนในเขตตำบลคูบัวอำนาจหน้าที่และระเบียบกฎหมายกำหนด ได้แก่ สนับสนุนการจัดกิจกรรมวิชาการ ส่งเสริมความรู้และประสบการณ์ เช่น การส่งเสริมทักษะความรู้ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ จัดการอบรมสัมมนา ฯลฯ ทั้งในและนอกพื้นที่ รวมทั้งให้การสนับสนุนการศึกษานอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้ประชาชนมีโอกาสเข้าถึงการศึกษาทุกคน มีการติดตั้ง Internet WiFi เพื่อให้บริการประชาชนสำหรับใช้ในการสืบค้นข้อมูล และเป็นช่องทางการสื่อสารที่ทันสมัย
- ๓ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ทั้งโรงเรียนและชุมชน
- ๔ ส่งเสริมและสนับสนุน อุปกรณ์การกีฬา และการจัดแข่งขันกีฬาหลายประเภทเพื่อให้ประชาชนได้เข้าร่วมการแข่งขัน และเพื่อสุขภาพ ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์

(๔) ด้านทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม มีข้อบ่งชี้ของปัญหา ดังนี้

- (๔.๑) สภาพแวดล้อมของโลกเริ่มเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้ทรัพยากร เช่น แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอและไม่สามารถใช้ได้ทุกฤดูกาล
- (๔.๒) ปัญหาด้านขาดการสร้างจิตสำนึก ไม่มีการคัดแยกขยะจากครัวเรือนก่อนทิ้ง รวมถึงความตระหนักเฝ้าระวัง ป้องกันบำบัดฟื้นฟูแหล่งทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น การปล่อยน้ำเสียซึ่งเกิดจากฟาร์มหมู ฟาร์มวัว โรงงาน และการกำจัดผักตบชวา และวัชพืชในแหล่งน้ำ ไม่ต่อเนื่อง
- (๔.๓) ปัญหาการพังทลายของดินริมคลอง
- (๔.๔) ปัญหาการบุกรุกและถือครองที่ดินสาธารณะของประชาชน
- (๔.๕) ปัญหาการชนขยะเสื่อมสภาพชำรุดตามอายุใช้งาน

กลุ่มเป้าหมาย/พื้นที่เป้าหมาย

ภาพรวม ประชาชน หมู่ที่ ๑-๑๕ ตำบลคูบัว อำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี

แนวทางการพัฒนา

(๑) รมณรงศ์ลคดอ้ตรการเกดขยผลฝอย และสนับสนุนกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการป้องกัน และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒) พัฒนาปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในตำบล และเพิ่มพื้นที่ต้นไม้ และพัฒนาแหล่งน้ำสาธารณะเพิ่มขึ้น

(๓) มีการขุดลอกคูคลองธรรมชาติโดยรอบตำบล

(๔) สนับสนุนระบบการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลให้มีประสิทธิภาพ

(๕) ด้านการบริหารจัดการที่ดี ของ อบต. มีขอบช่วยของปัญหาดังนี้

(๕.๑) การมีส่วนร่วมน้อยเกินไปของประชาชนในท้องถิ่นเกี่ยวกับกิจกรรมสาธารณะ

(๕.๒) เครื่องมือ เครื่องใช้ อุปกรณ์ชำรุดตามอายุการใช้งาน

(๕.๓) คุณธรรม จริยธรรม จิตสำนึกสาธารณะปรับเปลี่ยนตามกระแสโลกาวิวัฒน์

(๕.๔) นโยบายรัฐบาลปรับเปลี่ยน ไม่นั่นอน

กลุ่มเป้าหมาย/พื้นที่เป้าหมาย

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

แนวทางการพัฒนา

(๑) เพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการประชาชน

(๒) พัฒนาและส่งเสริมประสิทธิภาพบุคลากร

(๓) ส่งเสริมประชาธิปไตยและกระบวนการมีส่วนร่วมในการพัฒนารูปแบบประชารัฐ

(๔) สนับสนุนและสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรม จิตและสำนึกสาธารณะของบุคลากรใน อบต.

(๕) พัฒนาศักยภาพของบุคลากรใน อบต. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

(๖) จัดให้มีเครื่องมือ เครื่องใช้ อุปกรณ์ ในการปฏิบัติราชการและให้บริการแก่ประชาชน

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๕.๑) การวิเคราะห์ภารกิจและอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่กำหนด

องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว มีการกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายจัดตั้ง และตามกฎหมาย กำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจ

(๕.๑.๑) อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการ พัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม กิจการสาธารณะที่้องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจ หน้าที่จัดทำสามารถจำแนกได้ ๒ ประเภท คือ

(๑) กิจการที่้องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขต ดังนี้

(๑.๑) จัดให้มีการบำรุงรักษาทางน้ำทางบก

(๑.๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๑.๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

(๑.๔) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๑.๕) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

(๑.๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

- (๑.๗) คຸ້ມครองดูแล และบำรุงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๑.๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๑.๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสำคัญ

(๒) กิจกรรมที่องค์การบริหารส่วนตำบล อาจจัดทำในเขต ดังนี้

- (๒.๑) ให้มีเพื่ออุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๒.๒) ให้มีการบำรุงรักษาการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๒.๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๒.๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา และการพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ
- (๒.๕) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- (๒.๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒.๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๒.๘) การคุ้มครองดูแลรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน
- (๒.๙) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (๒.๑๐) ให้มีตลาด และทางเทียบเรือ และท่าข้าม
- (๒.๑๑) กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๒.๑๒) การท่องเที่ยว
- (๒.๑๓) การผังเมือง

อำนาจหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล ดังกล่าวข้างต้น ไม่ตัดอำนาจของกระทรวง ทบวง กรมองค์การหรือหน่วยงานของรัฐในการเข้าไปดำเนินการใด ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนในตำบล แต่จะต้องแจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลทราบล่วงหน้า และนำความเห็นขององค์การบริหารส่วนตำบลส่วนตำบลเกี่ยวกับกิจการดังกล่าวไปประกอบการพิจารณาดำเนินงานด้วย

(๕.๑.๒) อำนาจและหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนชั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

นอกจากอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบันแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลยังมีอำนาจหน้าที่เพิ่มเติมในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตน ตามมาตรา ๑๖ แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและชั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ดังนี้

- (๑) การจัดแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๒) การจัดให้บำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (๔) การสาธารณสุขภิบาลและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๕) การสาธารณสุขการ
- (๖) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- (๗) การพาณิชย์ และส่งเสริมการลงทุน
- (๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๙) การจัดการศึกษา
- (๑๐) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

- (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) การจัดให้มีการควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- (๒๑) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๒๒) การจัดให้มีการควบคุมการฆ่าสัตว์
- (๒๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการรักษาพยาบาล
- (๒๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและ สาธารณสถานอื่นๆ

- (๒๕) การผังเมือง
- (๒๖) การขนส่งและวิศวกรรมจราจร
- (๒๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๒๘) การควบคุมอาหาร
- (๒๙) การป้องกันและสาธารณสุขภัย
- (๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน

(๓๑) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

องค์การบริหารส่วนตำบล อาจออกข้อบัญญัติต้องการบริหารส่วนตำบล เพื่อใช้บังคับในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลได้เท่าที่ไม่ขัดต่อกฎหมายหรืออำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในการนี้จะกำหนดค่าธรรมเนียมที่จะเรียกเก็บและกำหนดโทษปรับผู้ฝ่าฝืนด้วยก็ได้ แต่มิให้กำหนดโทษเกิน ๑,๐๐๐.- บาท เว้นแต่จะมีกฎหมายบัญญัติไว้อย่างอื่น

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

(๕.๒) การวิเคราะห์ภารกิจและอำนาจหน้าที่ โดยอาจพิจารณาเป็นรายด้านออกเป็น ๗ ด้าน ดังนี้

- (๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้
 - (๑.๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำทางบก มาตรา ๖๗ (๑)
 - (๑.๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร มาตรา ๖๘ (๑)
 - (๑.๓) ให้มีการบำรุงรักษาไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น มาตรา ๖๘ (๒)
 - (๑.๔) ให้มีการบำรุงรักษาทางระบายน้ำ มาตรา ๖๘ (๓)

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

(๑.๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ มาตรา ๑๖ (๔)

(๑.๖) การสาธารณสุขโรค มาตรา ๑๖ (๕)

(๒) ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๒.๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ มาตรา ๖๗ (๖)

(๒.๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ มาตรา ๖๗ (๓)

(๒.๓) ให้มีการบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา และพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ มาตรา ๖๗

(๒.๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส มาตรา ๑๖ (๑๐)

(๒.๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย มาตรา ๑๖ (๒)

(๒.๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพประชาชน มาตรา ๑๖ (๕)

(๒.๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล มาตรา ๑๖ (๑๙)

(๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๓.๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มาตรา ๖๗ (๔)

(๓.๒) การควบคุมดูแลทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน มาตรา ๖๘ (๘)

(๓.๓) การผังเมือง มาตรา ๖๘ (๑๓)

(๓.๔) จัดให้มีที่จอดรถ มาตรา (๓)

(๓.๕) การรักษาความสะอาดและระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง มาตรา ๑๖ (๑๗)

(๓.๖) การควบคุมอาคาร มาตรา ๑๖ (๒๘)

(๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๔.๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว มาตรา ๖๘ (๖)

(๔.๒) ให้มีการส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ มาตรา ๖๘ (๕)

(๔.๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร มาตรา ๖๘ (๗)

(๔.๔) ให้มีตลาด มาตรา ๖๘ (๑๐)

(๔.๕) การท่องเที่ยว มาตรา ๖๘ (๑๒)

(๔.๖) กิจการเกี่ยวกับพาณิชย์ มาตรา ๖๘ (๑๑)

(๔.๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ มาตรา ๑๖ (๖)

(๔.๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน มาตรา ๑๖ (๗)

(๕) ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(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)

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

(๖.๓) การจัดการศึกษา มาตรา ๑๖ (๙)

(๖.๔) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมดั้งเดิมของท้องถิ่น มาตรา ๑๗ (๑๘)

(๗) ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 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 เป็นการวิเคราะห์สภาพการณ์ ภายในและสภาพการณ์ภายนอกและโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว ด้วยเทคนิค SWOT Analysis เพื่อค้นหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคที่อาจส่งผลกระทบต่อการดำเนินโครงการพัฒนา ดังนี้

สภาพการณ์ภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว ที่เป็นองค์กรหลักในการพัฒนา ด้านการบริหารและการบริการสาธารณะในท้องถิ่น

จุดแข็ง (Strengths)

(๑) ระบบบริหาร

- มีโครงสร้างภายในที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ
- มีการพัฒนาระบบบริการประชาชน ภายใต้หลักธรรมาภิบาล
- มีการแบ่งงาน/มอบหมายหน้าที่ที่รับผิดชอบชัดเจน

(๒) ระบบข้อมูล

- มีเครื่องมือ ระบบสื่อสาร และระบบสารสนเทศเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่เหมาะสมมาช่วยในการบริหารและการปฏิบัติราชการ การติดตามข้อมูลข่าวสาร ระเบียบ หนังสือสั่งการ ส่งผลให้สามารถปฏิบัติราชการตามระเบียบหนังสือสั่งการได้อย่างรวดเร็ว

(๓) ัตรากำลังพล

-มีการกำหนดแผนอัตรากำลังตามโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ชัดเจน
-บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในระดับดี ได้รับการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามตำแหน่งที่ทางราชการจัดอย่างต่อเนื่อง

(๔) การเงิน/งบประมาณ

-การบริหารงบประมาณเป็นไปตามระเบียบฯ
-การพัฒนาการจัดเก็บรายได้โดยปรับปรุงระบบวิธีการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียมต่างๆ และ การใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมาย

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

(๕) ศักยภาพของชุมชน

-พิกัดที่ตั้งของตำบลมีความเหมาะสมและสะดวกแก่การคมนาคมมีเส้นทางหลักเส้นทางรอง ใกล้ตัวเมืองราชบุรี มีสถานีรถไฟบ้านคูบัว ทำให้มีการกระจายความเจริญจากเมืองสู่ตำบล มีการพัฒนาพื้นที่ทางการเกษตรที่เป็นอยู่อาศัย ทำให้เกิดขยายบ้านจัดสรร อาคารพาณิชย์ และธุรกิจต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก สภาพการจราจรปลอดภัย สาธารณูปโภค สาธารณูปการสะดวกครบ ประชาชนมีการศึกษาสูงขึ้น มีพลังความคิดสร้างสรรค์ การศึกษาสาธารณะสุขมูลฐานดี สุขภาพอนามัยแข็งแรง มีการพร้อมพัฒนาหลาย ๆ ด้าน

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

-มีสถานศึกษาในระดับประถมศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษาส่วนตำบล รวมมีศูนย์การเรียนรู้ศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในตำบล

-มีทุนทางสังคมที่ดี คือ ประชาชนส่วนใหญ่ในตำบลคูบัวมีเชื้อสาย ไทย-ยวน ซึ่งมีวัฒนธรรมประเพณีเป็นเอกลักษณ์โดดเด่นประจำท้องถิ่น คือ ภาษาพูดเป็นภาษาเฉพาะถิ่น และการแต่งกายด้วยผ้าซิ่นหลากหลายลวดลายที่แตกต่างกันไป อีกทั้งยังมีหัตถกรรมพื้นบ้านท้องถิ่นเป็นเอกลักษณ์ คือ การทอผ้าซิ่นตีนจก ซึ่งเป็นสินค้าหัตถกรรมพื้นบ้านที่มีชื่อเสียง และได้รับความนิยมของคนจังหวัดราชบุรี และจากนักท่องเที่ยว ปัจจุบันหน่วยงานราชการมีส่วนส่งเสริมให้เป็นสินค้า OTOP ระดับ ๕ ดาว สร้างชื่อเสียงให้เป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย

ในตำบลคูบัวมีแหล่งท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ หรือที่รู้จักกันในนาม เมืองโบราณคูบัว ซึ่งแต่เดิมเคยเป็นเมืองท่าที่เจริญรุ่งเรืองในยุคสมัยทวารวดี พุทธศตวรรษที่ ๑๑ - ๑๕ และในปัจจุบันอยู่ในความดูแลของกรมศิลปากร และมีพิพิธภัณฑ์สถานบ้านคูบัว เป็นแหล่งเรียนรู้ทาง ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมและ ภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นสถานที่จัดแสดงวัตถุโบราณในสมัยทวารวดี ที่ขุดพบได้ มีอายุกว่า ๒,๐๐๐ ปีรวมถึงการจัดแสดงเรื่องราวของประวัติศาสตร์ การดำรงวิถีชีวิต ของชาว ไทย-ยวน เมื่อครั้งอพยพเคลื่อนย้ายถิ่นฐานมาตั้งรกรากอยู่ที่ตำบลคูบัว อำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี

-ตำบลคูบัวมีสภาพพื้นที่ ที่เอื้ออำนวยต่อการทำการเกษตรและเลี้ยงสัตว์ ทำให้มีผลผลิตทางการเกษตรที่เพียงพอสามารถเอื้ออำนวยในการพัฒนาด้านเกษตรกรรมและการพาณิชย์

จุดอ่อน (Weaknesses)

(๑) ระบบบริหาร

-กฎระเบียบข้อบังคับทางราชการปัจจุบัน มีการปรับปรุงแก้ไขอยู่เสมอทำให้บุคลากรขาดความชัดเจนในการปฏิบัติงาน และต้องทำการศึกษายกระดับการทำงานตามรูปแบบภาครัฐต้องการ

(๒) ระบบข้อมูล

-ขาดบุคลากรที่ทำหน้าที่อย่างมีคุณภาพ ไม่มีความชำนาญในการจัดเก็บข้อมูล

-ระบบข้อมูลไม่เป็นปัจจุบัน หรือไม่ครบถ้วนครอบคลุมทุกด้าน

(๓) กำลังอัตรา

-ใน ส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังสามปีขององค์การบริหารส่วนตำบลยังขาดบุคลากรในระดับปฏิบัติการ

-พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง มีปัญหาเกี่ยวกับความรู้ ทักษะภาษาอังกฤษ ติดต่อสื่อสารเพื่อเข้า สู่ประชาคมอาเซียนในปัจจุบัน

-วัสดุ ครุภัณฑ์ในสำนักงานยังไม่เพียงพอกับการปฏิบัติงานในหน้าที่

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

(๔) การเงิน/งบประมาณ

-ประชาชนมีความต้องการพัฒนาและแก้ไขปัญหาที่ต้องการมีจำนวนมาก แต่งบประมาณในการพัฒนาไม่เพียงพอต่อการดำเนินการใช้จ่ายงบประมาณที่จะลงทุนดำเนินการพัฒนาพื้นที่ได้ทั่วถึง

(๕) ศักยภาพชุมชน

-ประชาชนตั้งรกรากเป็นชุมชนดั้งเดิม แต่ขาดการวางแผนที่ดี ไม่มีระบบระบายน้ำที่ดี การรวมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ของประชาชนยังไม่เข้มแข็ง การดำเนินงานยังไม่ชัดเจนเนื่องจากผลพวงของภาวะเศรษฐกิจอยู่ในช่วงภาวะถดถอย

-แหล่งท่องเที่ยวภายในตำบลคูบัว ปัจจุบันยังอยู่ในความดูแลของกรมศิลปกร จึงทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว หรือหน่วยงานอื่นๆ ที่จะเข้าไปทำนุบำรุงรักษา หรือพัฒนาที่ดีขึ้น เป็นเรื่องที่ทำได้ยาก

-พืชผลทางการเกษตรตกต่ำในขณะที่ต้นทุนสูง

-พื้นที่ทางการเกษตรยังขาดแคลนน้ำในช่วงฤดูแล้ง

-พื้นที่ทางการเกษตรยังคงได้รับผลทางธรรมชาติ

-ระบบสาธารณสุขโรค สาธารณูปการ ยังไม่ครอบคลุมพื้นที่

-การขัดบูรณาการด้านการป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย

-ประชาชนยังให้ความร่วมมือกับแผนพัฒนาท้องถิ่นน้อย

-การรวมกลุ่มจัดตั้งกลุ่มต่างๆ ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ตำบลคูบัวยังขาดการส่งเสริมให้มีการวิจัย และผู้เชี่ยวชาญที่จะให้ความรู้ด้านวิชาการ และด้านการปฏิบัติอย่างถูกต้อง

-ประชาชนยังขาดความสนใจในการเข้ามาเป็นส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ในท้องถิ่น

โอกาส (Opportunities)

(๑) ระบบผู้บริหาร

-ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล เน้นความสำคัญกับการส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินโครงการต่างๆ และสนับสนุนการนำแนวทางไปปฏิบัติให้เกิดผลเป็นรูปธรรมชัดเจน

-การสร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมือระหว่างผู้นำหมู่บ้าน และภาคประชาชน เกิดการพัฒนาพื้นที่อย่างบูรณาการร่วมกัน ได้รับการสนับสนุนดำเนินงานเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส มีการเชื่อมโยงบูรณาการแผนพัฒนาท้องถิ่น แผนระดับต่างๆ ในระดับอำเภอและจังหวัด สามารถให้บริการสาธารณะต่างๆ ที่ได้มาตรฐานตอบสนองความเป็นตำบลน่าอยู่ มีความสะอาด สะดวก สวยงามและปลอดภัยของชุมชนและประชาชน

(๒) ระบบข้อมูล

-เนื่องจากขณะนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว ยังไม่มีแผนข้อมูลชุมชนไว้ที่แหล่งเดียวกัน สำหรับการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างชุมชน/หมู่บ้าน ที่จะต้องมีระบบข้อมูลเพื่อสะดวกต่อการสืบค้น และสามารถนำข้อมูลดิบจากทุกชุมชนหมู่บ้านมาทำการวิเคราะห์ จึงเป็นโอกาสที่เหมาะสมขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว ที่ส่วนราชการของอำเภอ และจังหวัด ได้ส่งเสริมให้ผู้นำหมู่บ้านดำเนินการจัดทำข้อมูลแผนชุมชนให้เป็นปัจจุบัน ซึ่งจะเป็นโอกาสที่ทำให้ระบบข้อมูลท้องถิ่นได้ประโยชน์ในการเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อการบูรณาการประสานแผนระดับท้องถิ่น อำเภอ และจังหวัด ต่อไป

(๓) อัตรากำลัง

-พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สอดคล้องตามสมรรถนะในการปฏิบัติงานและความต้องการในการฝึกอบรม (Training Needs)

-ส่งบุคลากรไปอบรมภายนอก

(๔) การเงิน/งบประมาณ

-พัฒนาขีดความสามารถการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านการคลัง วิธีการงบประมาณ และการบริหารงานส่วนบุคคลให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ทันสมัย และประชาชนมีส่วนร่วม

(๕) ศักยภาพชุมชน

-ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ มุ่งเน้นให้ประชาชนอยู่ดีมีสุข และสามารถจัดการตนเอง เกี่ยวกับการเป็นอยู่ด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การปกครอง และการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ โดยให้ทุกภาคส่วนของสังคมมีการพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมที่สันติสุขอย่างยั่งยืน

-นโยบายรัฐบาล/จังหวัด ที่สนับสนุนด้านการเกษตร การศึกษา การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อม สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล

-ภารกิจถ่ายโอน เพื่อความสะดวกของประชาชน เช่น การจดทะเบียนพาณิชย์ การเปิดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อดูแลเด็กก่อนวัยเรียน และแบ่งเบาภาระของผู้ปกครอง

-การปฏิรูประบบราชการใหม่ ภายในทุกส่วนราชการจะต้องจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมโดยเจ้าหน้าที่ในสังกัดยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยให้ยึดหลักความพึงพอใจของผู้ที่มาติดต่อราชการ หรือผู้รับบริการนำมาเป็นตัวชี้วัดในการปรับปรุงระบบงานต่างๆ อาทิ ระบบจัดการพัฒนาบุคลากร การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ระบบมาตรฐานในการให้บริการและระบบการใช้งบประมาณและทรัพยากรอย่างคุ้มค่าซึ่งจากการบริหารงานของภาครัฐมีประสิทธิภาพ และบรรลุผลสำเร็จในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผลได้

อุปสรรคที่อาจส่งผลต่อการดำเนินงาน (Threats)

(๑) ระบบบริหาร

-ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรม ซึ่งเป็นส่วนน้อยที่เป็นการทำลายกำลังใจในการทำงาน ซึ่งอาจเป็นเพราะการไม่เข้าใจของประชาชนบางส่วนที่มีความขัดแย้งทางความคิดและการไม่เข้าใจในอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งไม่ได้เป็นปัญหาต่อการดำเนินงานทางราชการ แต่จะเกี่ยวกับทางด้านการบริหารงานภายใต้หลักธรรมาภิบาล โดยต้องเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในทางการเมือง ทำให้ประชาชนยอมรับ และเชื่อมั่นในการบริหารจัดการที่ดี ตามหลักคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงาน และมีความพึงพอใจต่อการให้บริการองค์การบริหารส่วนตำบลให้มากที่สุด

(๒) ระบบข้อมูล

-หน่วยราชการส่วนกลางที่ต้องการข้อมูลในระดับท้องถิ่นไม่มีความเข้าใจกระบวนการทำงานอย่างแท้จริงของท้องถิ่น ทำให้ไม่สามารถดำเนินการพัฒนาระบบข้อมูลได้อย่างเป็นระบบ เนื่องจากส่วนราชการร้องขอข้อมูลแต่ในบางเรื่ององค์การบริหารส่วนตำบล ไม่ได้มีการจัดเก็บหรือไม่ได้มีการจัดเก็บข้อมูลส่วนนั้นอย่างต่อเนื่อง

-ความไม่เป็นระบบข้อมูลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีข้อมูลกระจัดกระจายไม่มีการบูรณาการภายในองค์กร ทำให้ไม่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่

(๓) อัตรากำลัง

-หน่วยงานยังขาดบุคลากรที่เชี่ยวชาญในเรื่อง เฉพาะทั้งด้านวิชาการและในทางปฏิบัติที่ต้องใช้เทคนิคขั้นสูง อีกทั้งขาดการสนับสนุนข้อมูลในด้านวิชาการ และผู้เชี่ยวชาญในเชิงปฏิบัติ

(๔) การเงิน/งบประมาณ

- การดำเนินงานตามนโยบายต่างๆ ของรัฐบาลมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น ประกอบกับปัญหาในพื้นที่และความต้องการของประชาชนมีมาก แต่ไม่สามารถปฏิบัติได้ครบถ้วนเนื่องจากจำกัดด้วยอำนาจหน้าที่ และจำนวนงบประมาณที่จำกัด

(๕) ศักยภาพชุมชน

-อาชีพของประชาชนส่วนใหญ่ในตำบลทำการเกษตร รายได้หลักจึงมาจากการขายผลผลิตทางการเกษตรทำให้รายได้ไม่แน่นอน เพราะราคาผลผลิตในปัจจุบันตกต่ำทำให้ขาดทุนจากสภาวะทางเศรษฐกิจของประเทศไม่คงที่ การลงทุนมากการชะลอตัว ทั้งภาคอุตสาหกรรมและเกษตรกรรม สภาวะขาดแคลนน้ำไม่สามารถทำนาปรังได้ ทำให้เกษตรกรขาดรายได้ และว่างงาน ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจในระดับท้องถิ่น

-การอยู่ใกล้ตัวเมือง และการเข้ามาของวัฒนธรรมตะวันตก ตลอดจนสินค้าและบริการ ทำให้วัฒนธรรมความเป็นอยู่ของคนในชุมชนเปลี่ยนแปลงไป ประชาชนมีความสนใจ มีการศึกษา มีรถยนต์ส่วนบุคคลมากกว่าส่วนรวมอาศัยอยู่แบบครอบครัวเดี่ยวหันมาสู่การบริโภคนิยมมากขึ้น จึงทำให้ขาดจิตสำนึกในเรื่องของการออม ขาดวิถีชีวิตพอเพียง และเกิดภาวะหนี้สินเพิ่มขึ้น

สภาพการณ์ภายนอกขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว ที่เป็นการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทั้งที่เกิดขึ้นแล้ว และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต รวมถึงผลกระทบการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว ดังนี้

(๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ

ผลการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลในปีที่ผ่านมาได้มีการพัฒนาช่วยแก้ปัญหาความเดือดร้อนและบรรเทาความต้องการของประชาชนในด้านโครงสร้างพื้นฐานเพื่อประชาชน ได้รับความสะดวกสบายน้ำไหล ไฟสว่าง ทางสะดวก โดยได้ดำเนินการในด้านต่าง ๑ ที่จำเป็นและในส่วนที่ยังขาดอยู่ให้เต็มพื้นที่ ทุกหมู่บ้านมีการก่อสร้าง มีการปรับปรุงซ่อมแซมระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ให้มีสภาพใช้การได้ดีมีประสิทธิภาพเพื่อสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างเต็มที่ ทั้งระบบประปา การก่อสร้างถนนลาดยาง ถนนคอนกรีต การปรับปรุง/ซ่อมแซมถนนภายในหมู่บ้าน การขุดลอกคลองทางระบายน้ำระบบไฟฟ้าแสงสว่างให้ทั่วถึงเพียงพอกับความต้องการของแต่ละหมู่บ้าน โดยเพิ่มระบบรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน โดยเน้นการป้องกันอาชญากรรมและการป้องกันอุบัติเหตุ และดำเนินการพัฒนาทางด้านโครงสร้างพื้นฐานใหม่ให้มีคุณภาพมาตรฐานมากขึ้น เพิ่มความทันสมัยของเทคโนโลยีด้านความปลอดภัยและความสะดวกสบายของชาวตำบลคูบัวบริหารส่วนตำบลคูบัว การสร้างฝายทำนบทดน้ำ การสำรองน้ำใช้ในยามฉุกเฉิน ให้พอเพียงกับการใช้เพื่อการบริโภครวมทั้งในเรื่องการรับมือภัยแล้งในพื้นที่ องค์การและพื้นที่การเกษตร จึงเป็นงานเร่งด่วนที่องค์การบริหารส่วนตำบลให้ความสำคัญและประสานแผนเตรียมพร้อมรับมือและลดผลกระทบภัยแล้งที่เกิดขึ้น

จุดแข็ง (Strengths)

-องค์การบริหารส่วนตำบล มุ่งเน้นที่จะพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานต่าง ให้ได้มาตรฐานเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับแผนพัฒนาท้องถิ่น

จุดอ่อน (Weaknesses)

-เส้นทางคมนาคมที่เชื่อมระหว่างหมู่บ้านยังไม่สะดวกเพียงพอและยังไม่ได้มาตรฐาน ถนนบางสายมีไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอทำให้การเดินทางไม่สะดวก เสี่ยงอันตรายต่อชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน คลองชลประทานบางสายมีวัชพืชปกคลุม คลองส่งน้ำขนาดเล็ก ตื้นเขินชำรุดเสียหาย บางพื้นที่ขาด

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

ระบบน้ำชลประทานในยามแล้งเพราะบางพื้นที่เป็นพื้นที่ที่ไม่มีน้ำเพียงพอในช่วงรอยต่อระหว่างหน้าฝนกับหน้าแล้งบางส่วนจึงมีผลกระทบต้องใช้แหล่งน้ำใต้ดิน และบางส่วนไม่มีแหล่ง เก็บกักน้ำ แหล่งน้ำธรรมชาติไว้ใช้ประโยชน์ทางการเกษตรอย่างเพียงพอทำให้ประชาชนประสบปัญหาการขาดแคลนน้ำ

โอกาส (Opportunities)

-รัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ให้การสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยเฉพาะพื้นที่ที่เป็นเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงระหว่างอำเภอและจังหวัดและพื้นที่ที่เหมาะสมแก่การพัฒนาเป็นสถานที่ท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประจำท้องถิ่น

-การเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ทำให้มีโอกาสขอรับงบประมาณสนับสนุนจากส่วนราชการในการพัฒนาการจัดบริการสาธารณะและโครงการสร้างพื้นฐานของตำบลมากขึ้น

อุปสรรคที่อาจส่งผลต่อการดำเนินงาน (Threats)

-งบลงทุนเพื่อการดำเนินโครงการมีไม่เพียงพอต่อความต้องการแก้ไขปัญหาได้ทั้งหมด

-ปัญหาการก่อสร้างในพื้นที่ของหน่วยงานอื่น ซึ่งจะต้องขออนุญาตให้เรียบร้อยก่อนทำให้เกิดความไม่สะดวกในการดำเนินงานและเกิดความล่าช้า

(๒) ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม

รัฐบาลแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจมาโดยตลอด แต่ก็ไม่สามารถแก้ไขปัญหาทางด้านนี้ให้หมดไปเนื่องจากภาวะเศรษฐกิจตกต่ำต่อเนื่องมาหลายปี พืชผลทางการเกษตรตกต่ำ ขาดเงินทุนหมุนเวียนในภาคอุตสาหกรรมต้องลดการผลิตลดคนงาน ทำให้มีการว่างงานเพิ่มมากขึ้น องค์กรบริหารส่วนตำบลได้มีการส่งเสริมอาชีพต่าง ๆ ให้ประชาชนมีรายได้เสริม เพื่อเพิ่มรายได้ให้กับครอบครัวสนับสนุนให้ประชาชนดำเนินงานตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงส่งเสริมการประกอบอาชีพให้กับประชาชน ได้พัฒนาฝีมือและมีการรวมกลุ่มพัฒนาผลิตภัณฑ์โดยอาศัยภูมิปัญญาชาวบ้านเพื่อจัดทำกลุ่มอาชีพ นำสินค้ามาจำหน่าย และพัฒนาด้านเศรษฐกิจในรูปแบบชุมชนให้พึ่งตนเองให้เข้มแข็งในอนาคต และมีการขอรับงบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกในการส่งเสริมอาชีพ เช่น สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดราชบุรี สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดราชบุรี เป็นต้น ผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจที่ผ่านมา ทำให้คุณภาพชีวิตของประชาชนไม่ดีเท่าที่ควรขาดการป้องกัน รักษา และการดูแลสุขภาพอนามัยของตนเองรวมทั้งสวัสดิการและกิจกรรมนันทนาการยังไม่เพียงพอ องค์กรบริหารส่วนตำบลควบุรี จึงได้มีการส่งเสริมความรู้และป้องกันการระบาดของยาเสพติดทั้งในเชิงรุกและเชิงรับพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส ส่งเสริมให้เยาวชนและประชาชนเล่นกีฬา และออกกำลังกาย ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ สร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหา ยาเสพติดและโรคเอดส์ การช่วยเหลือเมื่อเกิดสาธารณภัยขึ้นในพื้นที่มีการส่งเสริมการจัดการศึกษา มีการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคมไปพร้อม ๆ กันเพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

จุดแข็ง (Strengths)

-ด้านเศรษฐกิจ องค์กรบริหารส่วนตำบล มีการส่งเสริมและผลักดันให้มีกระบวนการสร้างรายได้ ลดรายจ่ายให้กับประชาชน โดยการส่งเสริมแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริให้กับชุมชน

-ด้านสังคม องค์กรบริหารส่วนตำบล มีการส่งเสริมสนับสนุนให้ตำบลควบุรีเป็นตำบลที่ปลอดภัยน่าอยู่ และพัฒนาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกวัย และผู้ด้อยโอกาส โดยเฉพาะเด็กเยาวชนมุ่งเน้นให้ห่างไกลยาเสพติดสร้างโอกาสให้ทุกคนในชุมชนได้รับบริการอย่างเท่าเทียมกัน

-ด้านสาธารณสุข องค์กรบริหารส่วนตำบล มีการส่งเสริมและสนับสนุนด้านสาธารณสุขมูลฐานชุมชนให้มีประสิทธิภาพเข้มแข็งและให้การร่วมมือเป็นอย่างดีกับภาคประชาชนผู้นำ และหน่วยงาน

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์กรบริหารส่วนตำบลควบุรี

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ในการดำเนินกิจกรรมเกี่ยวกับทางด้านสาธารณสุข เช่น สปสช. ทำให้มีการป้องกันโรคระบาด และโรคติดต่อต่างๆ รวมถึงการรณรงค์ให้มีการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ ประชาชนโดยรวมมีสุขภาพแข็งแรงและการอนามัยดี

-ด้านการส่งเสริมศักยภาพและความเข้มแข็งของประชาชน องค์การบริหารส่วนตำบล มีการส่งเสริมและผลักดันค่านิยมประชาธิปไตย แก่ท้องถิ่น มีการสนับสนุนกิจกรรม/โครงการเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ และสร้างความปรองดองสมานฉันท์อย่างต่อเนื่อง

-ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม การรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย องค์การบริหารส่วนตำบล มีการจัดประชุมความมั่นคงและความสงบเรียบร้อยของตำบลหาวิธีปฏิบัติการส่งเสริมความปลอดภัยให้เกิดขึ้นในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนมีการจัดเจ้าหน้าที่ประจำการตลอด ๒๔ ชั่วโมง เพื่อให้การช่วยเหลือประชาชนได้ทันที เมื่อมีเหตุ ด้านกู้ชีพ กู้ภัย

-ด้านสวัสดิการสังคมและชุมชน ปัจจุบันทุกคนในสังคมสามารถเข้าถึงบริการทางสังคมที่มีคุณภาพได้รับการคุ้มครองทางสังคมที่ครอบคลุมทั่วถึงและมีคุณภาพเท่าเทียมกัน สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีศักดิ์ศรี ภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐที่โปร่งใสยึดประโยชน์ส่วนรวม

จุดอ่อน (Weaknesses)

- ประชาชนมีค่านิยมยึดติดกับวัตถุสิ่งของและบริโภคนิยมเฟื่องฟูแพร่กระจายเพิ่มมากขึ้น
- ยังมีปัญหาเสพติดในชุมชน เยาวชนมั่วสุม ขาดการเอาใจใส่จากญาติพี่น้อง
- เยาวชนใช้จ่ายฟุ่มเฟือยเกินตัวตามค่านิยมที่ผิด ๆ
- ปัญหาว่างงาน ไม่มีงานทำเป็นหลักแหล่งขาดรายได้ มีการเล่นการพนัน
- ปัญหาผู้สูงอายุ และคนพิการ ขาดรายได้ในการดำรงชีวิต
- ปัญหาการแพร่ระบาดของโรค ประชาชนขาดความเอาใจใส่เรื่องสุขภาพ ไม่สนใจติดตามข้อมูลข่าวสารทางราชการดำรงชีพแบบไม่ถูกสุขลักษณะ

-ขาดเครื่องมือเครื่องใช้ และบุคลากร อปพร. ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

โอกาส (Opportunities)

- การแก้ไขปัญหาคความยากจนเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
- เกษตรกรได้รับความช่วยเหลือและคำแนะนำจากส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจและเอกชน
- รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนหรือเชื่อมโยงเครือข่าย (OTOP)
- นโยบายหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ของรัฐบาลมีส่วนส่งเสริมให้ผลิตภัณฑ์ในท้องถิ่น
- นโยบายกองทุนหมู่บ้าน ทำให้ชุมชนต่าง ๆ มีความเข้มแข็งในภาพรวม
- ประชาชนได้รับการส่งเสริมสุขภาพอนามัยที่ดีและมีความเสมอภาคในการรักษาพยาบาลตามโครงการหลักประกันสุขภาพของสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ สปสช.

-การรวมกลุ่มยังไม่เข้มแข็งและยั่งยืน ทำให้ไม่มีการแลกเปลี่ยนความรู้ในการปรับปรุงผลผลิตเป็นเหตุทำให้ผลผลิตมีคุณภาพไม่ได้มาตรฐาน

-มีปัญหาवादภัย และภัยแล้งในเขตตำบลเกิดขึ้นทุกปี ทำให้เกิดความเสียหายและความเดือดร้อนแก่ประชาชน

อุปสรรคที่อาจส่งผลต่อการดำเนินงาน (Threats)

-งบประมาณที่ได้รับการอุดหนุนไม่เพียงพอต่อการแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจ และความยากจนเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย 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

ปัจจุบันปัญหาด้านการศึกษาเป็นปัญหาที่สำคัญที่จะต้องเร่งเสริมสร้างการเรียนรู้ให้แก่ประชากรเพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของประชากรให้มีคุณภาพ สามารถพัฒนาตนเองให้เข้ากับยุค และสังคมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา หากไม่มีการส่งเสริมการเรียนรู้จะทำให้ประชากรตกเป็นผู้ด้อยโอกาสทางสังคมมีทางเลือกในการดำเนินชีวิตน้อยลง จึงจำเป็นต้องมีการส่งเสริมการเรียนรู้ในทุกระดับตลอดจนรักษามรดกวัฒนธรรมนิยมประเพณีที่เป็นเอกลักษณ์ของชุมชนให้คงอยู่ตลอดไป ผลจากการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนในปีที่ผ่านมาได้มีการพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และศิลปวัฒนธรรมอย่างต่อเนื่อง ทั้งในส่วนของสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แต่ยังไม่ได้ผลดีเท่าที่ควร เนื่องจากข้อจำกัดด้านงบประมาณ โดยเฉพาะงบประมาณที่จะพัฒนาในการปรับปรุง หรือขยายสถานที่ของสถานศึกษา ให้ตรงตามมาตรฐานเพื่อช่วยลดข้อจำกัดดังกล่าวควรเพิ่มงบประมาณเพิ่มขึ้นทุกปี

จุดแข็ง (Strengths)

-องค์การบริหารส่วนตำบล มีการส่งเสริมสนับสนุนระบบการศึกษาทั้งระดับก่อนวัยเรียน ประถมศึกษา มัธยมศึกษา การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ให้กับประชาชนในตำบล ตลอดจนการส่งเสริมจริยธรรม คุณธรรม วัฒนธรรมท้องถิ่นและรักษามรดกนิยมประเพณีท้องถิ่นให้ยั่งยืน

จุดอ่อน (Weaknesses)

-ส่วนใหญ่ค่านิยมยังต้องการส่งเด็กไปเรียนโรงเรียนในเมือง เนื่องจากโรงเรียนในเขตท้องถิ่นขาดอุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัย และความเข้าใจของผู้ปกครองในบางวิชาเรียน โรงเรียนในเขตท้องถิ่นไม่เน้นการสอนวิชาภาษาต่างประเทศ และวิชาคำนวณการปลูกฝังนิสัยทางด้านคุณธรรมจริยธรรมตั้งแต่เด็ก ต้องเริ่มจากครอบครัว ซึ่งผู้ปกครองที่มีรายได้น้อยจะไม่มีเวลาในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งเป็นที่ทราบกันดีว่าในปัจจุบันการดำรงชีวิตจะต้องแข่งขันกันหลาย ๆ อย่าง ทำให้การพัฒนาให้เด็กเป็นผู้มีคุณธรรม และจริยธรรม ผู้ปกครองจำเป็นต้องมีเวลาให้กับเด็กในการพูดคุย ทานอาหาร หรือทำกิจกรรมอื่น ๆ ร่วมกับเด็ก

-ปัจจุบันศิลปวัฒนธรรมไทย-ยวน เยาวชนคนรุ่นใหม่ให้ความสำคัญและความสนใจน้อยลง ตามความเจริญทางวัตถุที่เพิ่มมากขึ้น ในด้านการอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น จึงต้องอาศัยความร่วมมือจากชุมชนในการสืบสานภูมิปัญญาของชุมชน เพราะเด็ก เยาวชน มีความห่างเหินวัฒนธรรมและประเพณีอันดีของท้องถิ่น

โอกาส (Opportunities)

- นโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล มุ่งเน้นการพัฒนาด้านการศึกษา การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในท้องถิ่น ให้ได้มาตรฐาน มีโอกาสทัดเทียมกับของเอกชน
- ส่งเสริมประเพณี วัฒนธรรม ที่โดดเด่นของตำบลให้เป็นที่รู้จักแก่บุคคลทั่วไป
- ส่งเสริมและทำนุบำรุงศาสนา
- ส่งเสริมกิจกรรมทางด้านการกีฬาอย่างต่อเนื่อง และทั่วถึงทั้งตำบล

อุปสรรคที่อาจส่งผลกระทบต่อการทำงาน (Threats)

- สื่อต่าง ๆ เช่น โทรทัศน์ อินเทอร์เน็ต โทรศัพท์มือถือ เข้ามีอิทธิพลต่อเด็กและเยาวชน ทำให้กระแสบริโภคนิยมและวัตถุนิยมรุนแรงมากขึ้น ทำลายวิถีชีวิตดั้งเดิมของประชาชน
- ปัจจุบันศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล มี ๓ แห่ง มีจำนวนเด็กเล็กเพิ่มมากขึ้น ทำให้สถานที่ในการจัดการเรียนรู้ต้องมีการปรับปรุงหรือขยายห้องเรียน งบประมาณที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดสรรให้มีไม่เพียงพอต่อการปรับปรุงพัฒนาอย่างขาดส่วนที่จำเป็นเพิ่มเติมให้เต็มมาตรฐานตามแบบที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด

(๔) ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

องค์การบริหารส่วนตำบลได้เล็งเห็นปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างประหยัดและขาดจิตสำนึกในการบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งการแก้ปัญหาได้แก้ไขในระดับหนึ่ง ในปัจจุบันจะต้องพัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้สมดุลต่อไปและในด้านการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ต้องรณรงค์ให้ประชาชนเห็นถึงประโยชน์ในการคัดแยกขยะจากต้นทางก่อนนำไปทิ้งและนำขยะที่นำกลับมาใช้ใหม่ได้มาใช้ประโยชน์ควรให้ความรู้ความเข้าใจ การรณรงค์สร้างจิตสำนึกแก่ประชาชน ให้ตระหนักถึงการใช้ทรัพยากรธรรมชาติให้เกิดประโยชน์มากที่สุด ทั้งนี้ มีการฟื้นฟูหรือปรับปรุงให้อยู่ในสภาพที่ดีขึ้น ก่อให้เกิดความหลากหลายทางระบบนิเวศ มีการดูแลปรับปรุงพัฒนาในพื้นที่ตามประเภทของทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่เพื่อการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ ตลอดจนงานประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารให้ประชาชนทราบเข้ามามีส่วนร่วมและกระตุ้นให้เห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนต่อไป

จุดแข็ง (Strengths)

-องค์การบริหารส่วนตำบล มีการสนับสนุนและส่งเสริมวิถีชีวิตบนพื้นฐานเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อเป็นการป้องกัน เตรียมตัว และปรับตัวสู่กับภาวะโลกร้อน และมีการเผยแพร่ข้อมูลและให้ความรู้สู่การปฏิบัติทุกโอกาส

-มีการบริหารจัดการขยะมูลฝอยเพื่อรองรับขยะจากต้นกำเนิดในหมู่บ้านเพื่อลดผลกระทบทางสังคมและสุขภาพในโครงการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลของตำบล

-พื้นที่มีทรัพยากรธรรมชาติมีแหล่งน้ำ ห้วย หนอง คลอง ในพื้นที่ที่อุดมสมบูรณ์ เป็นพื้นที่ที่ได้รับการพัฒนาและส่งเสริมการพัฒนาทั่วถึง

จุดอ่อน (Weaknesses)

-สังคมในปัจจุบันมีจิตสาธารณะไม่เพียงพอ ทำให้เกิดพฤติกรรมไม่เหมาะสม

-ประชาชนยังขาดการปลูกฝังและการเรียนรู้การใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างถูกต้อง

-ภาวะโลกร้อนส่งผลต่อสภาพแวดล้อมของตำบล เช่น น้ำไม่เพียงพอในยามแล้ง สภาพภูมิอากาศแปรปรวน เปลี่ยนไปจากปกติ มีความเปราะบางทางนิเวศน์ของมนุษย์และระบบนิเวศน์ ของอากาศที่ปกคลุมโลกที่แปรเปลี่ยนไป

โอกาส (Opportunities)

-ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยวและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

-กระแสการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์กำลังเป็นที่นิยม ทำให้พื้นที่ตำบลคูบัว ที่เป็นพื้นที่ตามธรรมชาติ มีโบราณสถาน สามารถให้บริการสาธารณะเพื่อเที่ยวชมแหล่งโบราณสถานรอบพื้นที่ตำบลคูบัวและสามารถพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยว

อุปสรรคที่อาจส่งผลต่อการดำเนินงาน (Threats)

-ปัจจุบันวิถีการดำรงชีวิตของคนในชุมชนมีการเปลี่ยนแปลงไปตามความเจริญ ทางวัตถุทำให้ ขาดจิตสำนึกรับผิดชอบต่อสมบัติสาธารณะต่าง ๆ เนื่องจากความเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวเป็นใหญ่ มีการมุ่งใช้ประโยชน์จากธรรมชาติเพียงอย่างเดียว แต่ขาดการอนุรักษ์หรือการดูแลรักษาให้สิ่งแวดล้อมคงอยู่ชุมชน ฉะนั้นการสร้างจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อม จึงเป็นกิจกรรมที่ท้าทายความสามารถของหน่วยงานองค์การบริหาร ส่วนตำบล ที่จะรักษาสภาพแวดล้อมให้คงอยู่อย่างสมบูรณ์ได้

(๕) ด้านการพัฒนาการบริหารงาน และการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร

รัฐบาลได้มีการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นเพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นได้เข้ามาบริหารจัดการ และมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองในรูปของกระบวนการประชาคมหมู่บ้าน มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ทัน กับเทคโนโลยีที่ทันสมัย โดยจัดส่งบุคลากรไปศึกษาอบรมความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานรวมทั้งจัดหาเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้ต่าง ๆ ให้สามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็วและทันสมัย มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานให้ประชาชนได้รับทราบตามหลักธรรมาภิบาลด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีการส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่นโดยใช้เทคนิคระบบสารสนเทศเพื่อความรวดเร็ว ท้วถึงและมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์มีการปรับปรุงคุณภาพการให้บริการแก่ประชาชนเพื่อให้ประชาชน ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจในคุณภาพการให้บริการ เช่น การอบรมเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ การปลูกจิตสำนึกของผู้ให้บริการ การจัดสถานที่ให้บริการให้เหมาะสม การอำนวยความสะดวก การจัดทำแผนผังแสดงขั้นตอนการให้บริการ การลดระยะเวลาการให้บริการ การจัดตั้งศูนย์บริการร่วม การดำเนินการตาม พ.ร.บ.ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ

จุดแข็ง (Strengths)

-นโยบายของภาครัฐ ให้ความสำคัญกับท้องถิ่นค่อนข้างมาก

-องค์การบริหารส่วนตำบล มีการส่งเสริมและสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดหลักธรรมาภิบาล มุ่งเน้นความโปร่งใส และการมีส่วนร่วมกับภาค ส่วนต่างๆ เพื่อประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนในตำบลคูบัว

-ผู้บริหาร มีความตั้งใจในการบริหารงานขององค์กร และการแก้ปัญหาให้กับประชาชน มีวิสัยทัศน์และมีความคิดริเริ่ม การบริหารงาน ใช้หลักระเบียบปฏิบัติโดยเคร่งครัด ใช้หลักเหตุผลในการ ตัดสินใจมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี และมีความเป็นกันเอง และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่

-กลยุทธ์การปฏิบัติราชการ ใช้แผนพัฒนาท้องถิ่นและแผนการดำเนินงานแผนการจัดหาพัสดุ เป็นเครื่องมือในการพัฒนาท้องถิ่น

-ระบบการจัดทำและบริหารงบประมาณ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และขั้นตอนปฏิบัติ มีระบบการจัดทำบัญชีเป็นปัจจุบัน

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

-ระบบการบริหารงานบุคคล สอดคล้องกับภารกิจขององค์กร มีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี
-ระบบการประชุมสภาท้องถิ่น เป็นไปตามระเบียบและข้อบังคับการประชุมสภาท้องถิ่น และเปิดโอกาสให้ประชาชน สามารถเข้าร่วมรับฟังการประชุมสภาท้องถิ่น

จุดอ่อน (Weaknesses)

- ระบบการจัดสรรงบประมาณ ไม่เป็นไปตามกฎหมายกระจายอำนาจ ส่งผลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจมากแต่มีงบประมาณที่จำกัด
- ฝ่ายสภาท้องถิ่น ยังขาดความรู้ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- บทบาท อำนาจ หน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ประชาชนท้องถิ่น ประชาชนยังให้ความสนใจในการประชามชน้อย
- การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ไม่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณอย่างเพียงพอในการดำเนินโครงการจากภาครัฐ
- ขาดบุคคลในการปฏิบัติหน้าที่บางตำแหน่ง ทำให้งานขาดความคล่องตัว
- บุคลากรขององค์กรบางคนยังไม่ปฏิบัติตามค่านิยมสร้างสรรค์ร่วมขององค์กร ยังมีการละเลยต่อการปฏิบัติตามค่านิยมที่ดี ทำให้ขาดวินัยทางสังคม

โอกาส (Opportunities)

- พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ และเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล
- มีการจัดสรรเจ้าหน้าที่ลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังสามปี
- การใช้ประโยชน์ทางเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการให้ข้อมูลข่าวสารเพื่อการปรับทิศทางของสังคมที่เหมาะสม

อุปสรรคที่อาจส่งผลต่อการดำเนินงาน (Threats)

- ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัวเกิดความล่าช้าในการทำงาน และประชาชนเกิดความเบื่อหน่าย เนื่องจากข้อระเบียบ กฎหมาย ไม่มีความยืดหยุ่นหรือไม่เหมาะสม ประชาชนเกิดเข้าใจไม่ถูกต้อง เพราะไม่สามารถช่วยเหลือประชาชนได้ทันที่
- ยังมีผู้ประกอบการธุรกิจและร้านค้าต่าง ๆ ไม่เข้าใจอำนาจหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบล และหน้าที่ของตนเองในการเสียภาษี

จากการวิเคราะห์ข้อบ่งชี้ปัญหาของประชาชนในพื้นที่ รวมถึงภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องดำเนินการตามที่กฎหมายกำหนด ตลอดจนการดำเนินงานตามนโยบายของรัฐบาลในชุดปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว จึงได้พิจารณารูปแบบและกำหนดแนวทางในการจัดทำ (พ.ศ. ๒๕๖๖ -๒๕๗๙) ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาตามวิสัยทัศน์ของ องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว ดังนี้

(๕.๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว
วิสัยทัศน์



“ตำบลน่าอยู่ เชิดชูคุณธรรม น้อมนำเศรษฐกิจพอเพียง”

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

- (๑) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค และสาธารณูปการ
- (๒) การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- (๓) การจัดระเบียบชุมชนสังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- (๔) การวางแผนการส่งเสริม การลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว
- (๕) การบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๖) การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

เป้าประสงค์

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภคและ สาธารณูปการ	๑. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ ให้ได้มาตรฐานและทั่วถึง ๒. ให้มีการจัดตั้งหรือก่อสร้างสิ่งสาธารณูปโภคหรือสาธารณูปการพื้นฐาน ๓. ให้การบริการพื้นที่เป็นไปตามผังเมืองและการควบคุมอาคารตามประกาศกฎกระทรวงให้มีความ เหมาะสมและสภาพพื้นที่
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมคุณภาพชีวิต	๑. บริหารจัดการการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบแก่ประชาชน และบริหารจัดการของเด็กและศูนย์ พัฒนาเด็กเล็กมีประสิทธิภาพได้มาตรฐานและทั่วถึง ๒. ประชาชนได้รับการบริการสาธารณสุข การส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันและควบคุมโรคอย่างมี ประสิทธิภาพทั่วถึงและเท่าเทียม ๓. สนับสนุนการสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการสังคม แก่ เด็ก สตรี คนชราหรือผู้ด้อยโอกาส และ สนับสนุนกองทุนสวัสดิการชุมชนตามนโยบายรัฐบาล รัฐ ๑ ส่วน องค์กร ๑ ส่วนและองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ๑ ส่วน ๔. มีบริหารจัดการที่เกี่ยวกับที่อยู่อาศัยสำหรับผู้ด้อยโอกาสหรือคนไร้ที่พึ่ง ๕. จัดกิจกรรมให้ความรู้ สนับสนุนเกี่ยวกับการกีฬา นันทนาการ แก่ประชาชนและมีสถานที่พักผ่อน หย่อนใจหรือสถานที่ออกกำลังกายได้มาตรฐานและทั่วถึง
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การจัดระเบียบชุมชนสังคม และการรักษาความสงบ เรียบร้อย	๑. มีกิจกรรมการป้องกันและปราบปรามสำคัญแห่งชาติ และส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค สิทธิ เสรีภาพของประชาชนให้มีความเท่าเทียมและเป็นธรรม ๒. ส่งเสริมประชาชนมีส่วนร่วมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้ได้มาตรฐานทั่วถึง ๓. สร้างความมั่นคง และชุมชนได้รับการดูแลให้ความสงบเรียบร้อย ดูแลความปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สินแก่ประชาชนให้มีประสิทธิภาพและทั่วถึง รวมทั้งมีการรณรงค์ การป้องกันการแพร่ระบาดของ ของยาเสพติด
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การวางแผน การส่งเสริมการ ลงทุน พาณิชยกรรมและการ ท่องเที่ยว	๑. เป็นองค์กรที่เป็นเลิศด้านบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มีการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานแก่บุคลากร ท้องถิ่นและประชาชนอย่างสม่ำเสมอ ๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ๓. ส่งเสริมกลุ่มอาชีพหรือกลุ่มเกษตรกร และจัดกิจกรรม จัดอบรมให้ความรู้ในการประกอบอาชีพหลัก และอาชีพเสริมแก่ประชาชนโดยยึดแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ๔. สถานที่สำคัญได้รับการพัฒนาและเชื่อมโยงกับแหล่งท่องเที่ยวภายในท้องถิ่นและองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑. มีการจัดกิจกรรม จัดอบรมให้ความรู้ สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ บำรุงรักษา ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้น ๒. มีการจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพได้มาตรฐาน ๓. ไม่มีปัญหาการบุกรุกที่สาธารณะภายในท้องถิ่น
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	๑. สถานที่ทางศาสนาและสถานที่สำคัญในท้องถิ่นได้รับการดูแลและบำรุงรักษาให้คงอยู่ ๒. ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นได้รับการสนับสนุน ส่งเสริม อนุรักษ์และฟื้นฟูอย่างต่อเนื่อง

ตัวชี้วัด

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	ตัวชี้วัด
๑) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ	(๑.๑) ร้อยละของจำนวนถนนที่ก่อสร้างเพิ่มและปรับปรุงให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ดี (๑.๒) ร้อยละของครัวเรือนมีน้ำ สำหรับอุปโภค-บริโภค (๑.๓) ร้อยละของไฟฟ้าสาธารณะที่ขยายเขตและติดตั้งไฟส่องสว่างเพิ่ม และเพียงพอกับความต้องการ (๑.๔) ร้อยละของรางระบายน้ำ และท่อระบายน้ำที่ก่อสร้างเพิ่มและปรับปรุง แก้ไขปัญหาน้ำท่วมขังในพื้นที่ (๑.๕) ร้อยละของจำนวนสิ่งก่อสร้างสาธารณะชุมชนเพิ่ม และปรับปรุง ให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ดี
๒) การส่งเสริมคุณภาพชีวิต	(๒.๑) ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ตามเกณฑ์ตัวชี้วัด จปฐ. (๒.๒) มีการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (๒.๓) จำนวนกิจกรรมที่เป็นยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยโรคเอดส์ และผู้ด้อยโอกาส (๒.๔) จำนวนกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมการจัดระบบสังคมสงเคราะห์ และสวัสดิการทางสังคม (๒.๕) จำนวนกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมให้ประชาชนได้รับการด้านสาธารณสุขทั่วถึง (๒.๖) จำนวนกิจกรรมที่มีการส่งเสริมและสนับสนุนในการพัฒนา ศักยภาพของเจ้าหน้าที่อาสาสมัคร อสม. ดูแลสุขภาพของประชาชนในหมู่บ้าน (๒.๗) จำนวนกิจกรรมที่มีการส่งเสริมและสนับสนุนในการพัฒนาสตรี ในตำบลคูบัว (๒.๘) จำนวนกิจกรรมที่จัดให้มีการสนับสนุนการพัฒนาเด็กและเยาวชน ในตำบลคูบัว (๒.๙) จำนวนกิจกรรมเพื่อเป็นการส่งเสริมอาชีพให้ประชาชนจัดตั้ง กลุ่มอาชีพ และสร้างรายได้เสริม (๒.๑๐) จำนวนกิจกรรมที่เป็นการพัฒนาอาชีพและให้มีหมู่บ้านต้นแบบ ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	ตัวชี้วัด
๒) การส่งเสริมคุณภาพชีวิต (ต่อ)	(๒.๑๑) ภูมิปัญญาท้องถิ่นได้รับการต่อยอดให้เป็นผลิตภัณฑ์ชุมชน หมู่บ้านละ ๑ เรื่องที่โดดเด่น (๒.๑๒) นักเรียนทุกโรงเรียนในเขตตำบลคูบัว มีผลสัมฤทธิ์ เป็นไปตามเกณฑ์ มาตรฐานการศึกษาและเป็นที่ยอมรับ (๒.๑๓) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัด อบต.คูบัว ทุกศูนย์ผ่านการรับรอง เกณฑ์มาตรฐานการศึกษาของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (๒.๑๔) จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมการศึกษา การเรียนรู้ให้มีคุณภาพทั้ง ในระบบและนอกระบบ (๒.๑๕) จำนวนกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมให้ประชาชนได้ออกกำลังกาย และ ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์
๓) การจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษา ความสงบเรียบร้อย	(๓.๑) จำนวนกิจกรรมที่เป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการป้องกัน และบรรเทา สาธารณภัยให้กับประชาชน (๓.๒) จำนวนกิจกรรมที่เป็นการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดในพื้นที่ ให้ลดลง (๓.๓) จำนวนกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค สิทธิเสรีภาพ และหน้าที่ของประชาชนเพื่อความเป็นพลเมือง
๔) การวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว	(๔.๑) จำนวนกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมให้องค์การบริหารส่วนตำบล บริหารราชการอย่างมี ประสิทธิภาพ และประชาชนเกิดความ พึงพอใจ และศรัทธา (๔.๒) จำนวนกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมให้เกิดแผนชุมชน/แผนพัฒนา หมู่บ้าน (๔.๓) จำนวนกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมให้องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ และพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ (๔.๔) จำนวนกิจกรรมที่มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการ พัฒนาท้องถิ่น (๔.๕) จำนวนกิจกรรมที่เป็นการตอบสนองนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ และ นโยบายของรัฐบาล (๔.๖) จำนวนกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมการท่องเที่ยว และสนับสนุนนโยบาย การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงพื้นที่

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	ตัวชี้วัด
๕) การบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	(๕.๑) จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (๕.๒) จำนวนกิจกรรมที่เฝ้าระวังดูแลและป้องกันรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (๕.๓) จำนวนกิจกรรมที่บำบัดรักษา และฟื้นฟูดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖) การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	(๖.๑) จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีพื้นบ้าน และภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี (๖.๒) จำนวนกิจกรรมที่เป็นการสร้างอัตลักษณ์โดดเด่นให้ท้องถิ่นด้านศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีประจำถิ่น (๖.๓) กิจกรรมที่ส่งเสริมให้ประชาชนในท้องถิ่นเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของศาสนาและที่จัดขึ้น ในเทศกาลตามประเพณี

คำเป้าหมาย

๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ ได้รับการดูแลอย่างถูกต้องและเหมาะสม เพิ่มขึ้นร้อยละ ๙๐
๒. จำนวนเด็กและเยาวชนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ มีความเป็นเลิศทางวิชาการ และกีฬาเพิ่มขึ้นร้อยละ ๘๐
๓. มีระบบโครงสร้างพื้นฐานที่เอื้อประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตของประชาชนในพื้นที่เพิ่มขึ้นร้อยละ ๘๐
๔. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคม ส่งเสริมให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น มีศักยภาพในการผลิตสินค้าและบริการ ส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๘๐
๕. พัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและฟื้นฟูแหล่งน้ำ สามารถบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๙๐
๖. การพัฒนาความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ชุมชนเกิดความ สมานฉันท์ อยู่ดีกินดี ได้รับการดูแลอย่างถูกต้องและเหมาะสมเพิ่มขึ้นร้อยละ ๙๐
๗. การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการภายในองค์กร ทำให้ประชาชนมีความพึงพอใจในการรับบริการ จากหน่วยงานภาครัฐเพิ่มขึ้นร้อยละ ๙๐

กลยุทธ์

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญกับ การวางบทบาทการพัฒนาตำบลคูบัว ในอนาคตอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับปัญหาความต้องการของประชาชน รวมทั้งสอดคล้องกับศักยภาพและบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด ดังนั้น จึงได้กำหนดกลยุทธ์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภคและสาธารณูปการ

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ก่อสร้างและปรับปรุงระบบบริการทางคมนาคมหรือระบบท่อหรือรางระบายน้ำ	<ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละมีการดูแลรักษาถนนในความรับผิดชอบให้สามารถใช้งานได้ตลอดปี - จำนวนความยาวของถนนคอนกรีต/ถนนลาดยางเพิ่มขึ้น - ร้อยละของถนนได้รับการจดทะเบียนทางหลวงท้องถิ่น - จำนวนถนนที่มีระบบระบายน้ำ - จำนวนเส้นทางคมนาคมมีมาตรฐานเพิ่มขึ้นและทั่วถึง
๒. ปรับปรุงหรือขยายเขตระบบไฟฟ้าส่องสว่างสาธารณะ ขยายเขตไฟฟ้า	<ul style="list-style-type: none"> - ครบถ้วนที่มีไฟฟ้าใช้ครบทุกครัวเรือน - ร้อยละของถนนสายหลักที่มีการติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะตามจุดเสี่ยง - ร้อยละของถนนสายหลักที่มีการติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะตลอดสาย
๓. ปรับปรุง ขยายเขตระบบการให้บริการน้ำประปา	<ul style="list-style-type: none"> - จำนวนท่อเมนการบริการน้ำประปาเพิ่มขึ้น - ร้อยละของครัวเรือนมีน้ำประปาใช้ - น้ำเพื่อการอุปโภคได้มาตรฐานและเพียงพอ
๔. พัฒนาระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการพื้นฐาน	<ul style="list-style-type: none"> - มีการตรวจสอบคุณภาพน้ำอุปโภค บริโภค และมีผลดำเนินการสืบเนื่องจากการตรวจสอบ - มีการจัดตั้งตลาดนัดชุมชนอย่างน้อย ๑ แห่ง - จำนวนการติดตั้งป้ายจราจรหรือสัญญาณไฟจราจรในจุดเสี่ยงอันตราย
๕. พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค	<ul style="list-style-type: none"> - จำนวน คลองที่ได้รับการขุดลอกเพื่อการอุปโภค บริโภค
๖. บริหารและควบคุมการก่อสร้างตามประกาศผังเมืองรวมและการควบคุมอาคาร	<ul style="list-style-type: none"> - จำนวนผู้ที่ขออนุญาตปลูกสร้างที่ปฏิบัติถูกต้องตามประกาศผังเมืองรวมและการควบคุมอาคาร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมคุณภาพชีวิต

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. สนับสนุนพัฒนาระบบการบริการสาธารณสุขส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันและควบคุมโรค	<ul style="list-style-type: none"> - จำนวนกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้ทำหน้าที่ผู้ดูแลสุขภาพในชุมชน/หมู่บ้าน (อสม., แกนนำสุขภาพ, ผู้นำองค์กรในชุมชน ฯลฯ) - จำนวนกิจกรรมที่ได้ความรู้แก่ประชาชนในการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันรักษาโรค
๒. ส่งเสริมการสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการสังคมและสนับสนุนสวัสดิการชุมชน	<ul style="list-style-type: none"> - จำนวนกิจกรรมเพื่อการพัฒนาผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น - จำนวนกิจกรรมที่จัดเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตคนพิการ - ร้อยละของผู้สูงอายุ ผู้พิการที่ได้รับเบี้ยยังชีพตามระยะเวลาที่กำหนด
๓. ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนากีฬา นันทนาการและสถานที่พักผ่อนหย่อนใจหรือสถานที่ออกกำลังกาย	<ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละของการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อการส่งเสริมกีฬา - จำนวนหมู่บ้านที่ดำเนินการหรือสนับสนุนให้มีลานกีฬา/สนามกีฬาหรือสนับสนุนการจัดกีฬา - ร้อยละของลานกีฬา/สนามกีฬาที่ประชาชนสามารถเล่นกีฬาในเวลากลางคืน
๔. สนับสนุน ส่งเสริม และพัฒนาการจัดการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบแก่ประชาชน และบริหารจัดการการศึกษาของเด็กและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	<ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละของเด็กอายุ ๓-๕ ปี ที่ได้รับการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าเรียน - จำนวนประเภทกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการจัดการศึกษา - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของอบต.คูบัว ผ่านเกณฑ์การประเมินมาตรฐานเป็นที่ยอมรับ
๕. บริหารจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยสำหรับผู้ด้อยโอกาส	<ul style="list-style-type: none"> - จำนวนครั้ง/ช่องทางในการรณรงค์ประชาสัมพันธ์เกณฑ์การให้ความช่วยเหลือสำหรับผู้ด้อยโอกาส
๖. ส่งเสริมอาชีพ และการดำเนินงานตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	<ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละของการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อการส่งเสริมอาชีพ - จำนวนหมู่บ้านที่ดำเนินการหรือสนับสนุนให้มีการส่งเสริมในการจัดกิจกรรมส่งเสริมอาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	<ul style="list-style-type: none"> - จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ให้ความรู้เกี่ยวกับภัยและการป้องกันภัยแก่ประชาชน - จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการเพื่อป้องกันสาธารณภัย (ภัยธรรมชาติ) แก่ประชาชน - ดำเนินการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยครบถ้วนตามมาตรฐานการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - จำนวนกิจกรรมที่ดำเนินการเพื่อป้องกันอัคคีภัยแก่ประชาชนนอกเหนือจากการให้ความรู้ - จำนวนกิจกรรมที่ดำเนินการเพื่อป้องกันภัยทางถนนแก่ประชาชน นอกเหนือจากการให้ความรู้
๒. สร้างความมั่นคง และรักษาความสงบเรียบร้อยดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินแก่ประชาชน	<ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละ ของประชาชนที่มีความมั่นคงและได้รับการดูแลรักษาความสงบเรียบร้อย - ร้อยละ ของประชาชนที่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๓. สนับสนุนแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดตามนโยบายรัฐบาล	<ul style="list-style-type: none"> - มีแผนการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด - จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการหรือสนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
๔. ส่งเสริม สนับสนุนประชาธิปไตย ความเสมอภาค สิทธิเสรีภาพของประชาชน และการปกป้องสถาบันสำคัญของชาติ สร้างความปรองดองสมานฉันท์	<ul style="list-style-type: none"> - จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการหรือสนับสนุน ส่งเสริมการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพ - จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการหรือสนับสนุนการจัดกิจกรรมการปกป้องสถาบันสำคัญของชาติ และการสร้างความปรองดองสมานฉันท์

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. การวางแผนการประสานแผนและการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น	<ul style="list-style-type: none"> - จำนวนประชาชนที่มีส่วนร่วม ร่วมทำ ร่วมดำเนินการแก้ไขปัญหา และร่วมติดตามประเมินผล - ระดับความสำเร็จในการประสานการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น - ร้อยละของโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการตามแผนพัฒนาท้องถิ่น - จำนวนประชาชนที่เข้าร่วมประชุมประชาคมจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นแต่ละด้านเพิ่มขึ้น
๒. ส่งเสริม พัฒนาสถานที่และเชื่อมโยงแหล่งท่องเที่ยวภายในท้องถิ่นและอปท.อื่น	<ul style="list-style-type: none"> - จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาสถานที่และเชื่อมโยงแหล่งท่องเที่ยว
๓. ส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชน การพาณิชย์ และการเสริมสร้างความเข้มแข็งในภาคการเกษตรและอุตสาหกรรม	<ul style="list-style-type: none"> - สนับสนุนกองทุนสวัสดิการชุมชนอย่างน้อย ๑ ส่วนตามนโยบายรัฐบาล - จำนวนอาชีพที่มีการรวมกลุ่มหรือมีการจดทะเบียนจัดตั้งเป็นกลุ่มออมทรัพย์หรือกองทุนชุมชน - จำนวนศูนย์การเรียนรู้ที่สนับสนุนการดำเนินการก่อสร้างและการบริหารจัดการ
๔. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น	<ul style="list-style-type: none"> - จำนวนประชาชนที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น - จำนวนด้านการพัฒนาที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา เช่น ด้านการศึกษา ด้านสาธารณสุข ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านบริหารจัดการ ด้านการพัฒนารายได้ ฯลฯ เป็นต้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว (ต่อ)

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๕. การพัฒนาองค์กรและการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี พัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานแก่ บุคลากรท้องถิ่นและประชาชน	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมในการเผยแพร่ความรู้ทางกฎหมายแก่ประชาชน - จำนวนโครงการ/กิจกรรมในการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนความรู้
๖. ปรับปรุงคุณภาพและเพิ่มเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน การบริการและการสนองตอบความต้องการแก่ประชาชน	- จำนวนเครื่องมือเครื่องใช้ที่เพิ่มขึ้น - จำนวนเครื่องมือเครื่องใช้ที่ใช้งานได้ดีและเพียงพอต่อบุคลากรที่ปฏิบัติงานการบริการ
๗. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพิ่มศักยภาพการบริการข้อมูลข่าวสารของทางราชการ ช่องทางการประชาสัมพันธ์ และการพัฒนารายได้ของท้องถิ่น	- ระดับความสำเร็จในการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของราชการ - มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริการจัดเก็บค่าบริการ - จำนวนช่องทางการประชาสัมพันธ์ที่ได้รับการดูแลรักษาเพิ่มขึ้น - ร้อยละของรายได้ที่จัดเก็บเองเพิ่มขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. คุ้มครอง ดูแล บำรุงรักษา อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	- จำนวนกิจกรรมให้ความรู้ประชาชนในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - จำนวนกิจกรรมในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. บริหารจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ	- จำนวนกิจกรรมเพื่อการจัดการขยะตามหลักการจัดการขยะครบถ้วนทุกประเภท และมีกิจกรรมเพิ่มขึ้น - จำนวนกิจกรรมเพื่อการจัดการน้ำเสียครบถ้วนตาม มาตรา ๘๐ แห่ง พ.ร.บ. ส่งเสริมสุขภาพและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม
๓. ดูแลรักษาที่สาธารณะภายในท้องถิ่น	- ไม่มีการบุกรุกที่ดินสาธารณะหรือลำน้ำ - จำนวนผู้มาขอให้รับรองแนวเขตไม่มีการรุกล้ำที่สาธารณะ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมอนุรักษ์ ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการหรือส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์ ศิลปะ วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น
๒. ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนาและการจัดการดูแล และบำรุงรักษาสถานที่ทางศาสนาและสถานที่สำคัญในท้องถิ่น	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมศาสนาที่สำคัญ - จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการหรือสนับสนุนส่งเสริมการจัดการดูแล และบำรุงรักษาสถานที่ทางศาสนาและสถานที่สำคัญ
๓. ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมอนุรักษ์ หรือส่งเสริมจารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการหรือสนับสนุนส่งเสริมจารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น - จำนวนภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ได้รับการส่งเสริม

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว ให้ความสำคัญต่อการดำเนินการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ในด้านต่างๆ โดยเฉพาะการจัดบริการสาธารณะด้าน โครงสร้างพื้นฐาน ซึ่งถือเป็นภารกิจหลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนการพัฒนาด้านการศึกษา อันเป็นรากฐานสำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศ ให้มีคุณภาพสูง การพัฒนาที่ยั่งยืนควบคู่กับการพัฒนา สังคมเศรษฐกิจ สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน โดยยึดหลักการมีส่วนร่วม ความสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล และแผนพัฒนาระดับต่าง ๆ รวมถึงการพิจารณา วิเคราะห์ สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชน และความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการพัฒนาองค์การบริหาร ส่วนตำบลคูบัว จึงกำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์การพัฒนาไว้ ๖ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค และสาธารณูปการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

ในภาพรวมแล้วยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว ได้กำหนดจุดยืนไว้ ๖ ด้าน โดยทุกประเด็นยุทธศาสตร์จึงต้องสอดคล้องเชื่อมโยงกันเพื่อให้ในท้ายที่สุดขององค์กรนั้นสามารถบรรลุ เป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ขององค์กรที่กำหนดไว้ในภาพรวมเป็นภาพความมุ่งหวังสูงสุดที่องค์กรต้องการภายใน กรอบระยะเวลาแผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ตามตาราง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ อปต.คูบัว (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)		ยุทธศาสตร์การ พัฒนาขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดราชบุรี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)	แผนพัฒนา จังหวัดราชบุรี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)	เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals) SDGs		แผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)	ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐)	
ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ยุทธศาสตร์	ยุทธศาสตร์จังหวัด	เป้าหมาย	เป้าประสงค์	ประเด็นยุทธศาสตร์	ยุทธศาสตร์ชาติ	แนวทาง/กลยุทธ์
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการพัฒนา โครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภคและ สาธารณูปการ	๑. ก่อสร้างและปรับปรุง ระบบบริการทางคมนาคม พร้อมระบบท่อหรือราง ระบายน้ำ ๒. ปรับปรุงหรือขยายเขต ระบบไฟฟ้าส่องสว่าง สาธารณะ ขยายเขตไฟฟ้า ๓. ปรับปรุง ขยายเขตระบบ การให้บริการน้ำประปา ๔. พัฒนาระบบ สาธารณูปโภคและ สาธารณูปการพื้นฐาน ๕. พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการ อุปโภค บริโภค ๖. บริหารและควบคุมการ ก่อสร้างตามประกาศผังเมือง รวมและการควบคุมอาคาร	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านพัฒนาโครงสร้าง พื้นฐาน สาธารณูปโภค และสาธารณูปการ	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างมูลค่าและคุณค่า เพิ่มจากการท่องเที่ยว และบริการวิถีใหม่อย่างมี คุณภาพบนฐาน อัตลักษณ์ ชุมชน เชิงสร้างสรรค์	เป้าหมายที่ ๙ สร้างโครงสร้าง พื้นฐานที่มีความ ทนทาน ส่งเสริมการ พัฒนา อุตสาหกรรมที่ ครอบคลุมและยั่งยืน และส่งเสริมนวัตกรรม	เป้าประสงค์ที่ ๙ มีเป้าประสงค์ที่ประกอบด้วย ๓ ด้านหลัก คือ ด้านโครงสร้าง พื้นฐาน อุตสาหกรรม และ นวัตกรรม เป้าประสงค์ใน เป้าหมายนี้จะเน้นไปที่การ พัฒนาอุตสาหกรรมที่ ครอบคลุมและยั่งยืน	หมวดหมู่ที่ ๕ ไทยเป็นประตูการค้าการ ลงทุนและยุทธศาสตร์ ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญ ของภูมิภาค	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการสร้าง ความสามารถใน การแข่งขัน	โครงสร้างพื้นฐานเชื่อม ไทย เชื่อมโลก

ยุทธศาสตร์ อปต.คูบัว (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)		ยุทธศาสตร์การ พัฒนาขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดราชบุรี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)	แผนพัฒนา จังหวัดราชบุรี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)	เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals) SDGs		แผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)	ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐)	
ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ยุทธศาสตร์	ยุทธศาสตร์จังหวัด	เป้าหมาย	เป้าประสงค์	ประเด็นยุทธศาสตร์	ยุทธศาสตร์ชาติ	แนวทาง/กลยุทธ์
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการส่งเสริม- คุณภาพชีวิต	๑. สนับสนุนพัฒนาระบบการ บริการสาธารณสุข ส่งเสริม สุขภาพ ป้องกัน และควบคุมโรค ๒. ส่งเสริมการสังคมสงเคราะห์ และสวัสดิการ สังคม และ สนับสนุนสวัสดิการชุมชน ๓. ส่งเสริม สนับสนุนและ พัฒนาการกีฬา นันทนาการและ สถานที่พักผ่อนหย่อนใจหรือ สถานที่ออกกำลังกาย ๔. สนับสนุน ส่งเสริม และ พัฒนาการจัดการศึกษาทั้งใน ระบบและนอกระบบ แก่ ประชาชน และบริหารจัดการ การศึกษาของเด็กและศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก ๕. บริหารจัดการเกี่ยวกับที่อยู่ อาศัยสำหรับผู้ด้อยโอกาส ๖. ส่งเสริมอาชีพ และการ ดำเนินงานตามปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพ สร้างสังคมแห่งความสุข	เป้าหมายที่ ๓ สร้างหลักประกันว่า คนมีชีวิตที่มีสุขภาพดี และส่งเสริมสวัสดิภาพ สำหรับทุกคนในทุกวัย	เป้าประสงค์ที่ ๓ ครอบคลุมประเด็นด้านสุขภาพ และสวัสดิภาพที่สำคัญหลาย ประเด็น ตั้งแต่ การลดอัตรา การตายของมารดาทั่วโลก, ยุติการตายที่ป้องกันได้ของ ทารกแรกเกิด , ยุติการ แพร่กระจายของเอดส์ วัณโรค มาลาเรีย และโรคเขตร้อน , ลดการตายก่อนวัยอันควรจาก โรคไม่ติดต่อ , ประเด็นเรื่องยา เสพติดและแอลกอฮอล์ , การตายและบาดเจ็บจาก อุบัติเหตุทางถนน, อนามัยการ เจริญพันธุ์และการวางแผน ครอบครัว, การเข้าถึงบริการ สาธารณสุขและป้องกันความ เสี่ยงทางการเงิน และ	หมวดหมู่ที่ ๙ ไทยมีความยากจนข้าม รุ่นลดลง และคนไทย ทุกคนมีความคุ้มครอง ทางสังคมที่เพียงพอ เหมาะสม	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนา และเสริมสร้าง ศักยภาพ ทรัพยากรมนุษย์	๑. การพัฒนาศักยภาพคน ตลอดช่วงชีวิต ๒. การเสริมสร้างให้คน ไทยมีสุขภาพที่ดี ๓. การเสริมสร้าง ศักยภาพการกีฬาในการ สร้างคุณค่าทางสังคมและ พัฒนาประเทศ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

ยุทธศาสตร์ อปต.คูบัว (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)		ยุทธศาสตร์การ พัฒนาขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดราชบุรี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)	แผนพัฒนา จังหวัดราชบุรี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)	เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals) SDGs		แผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)	ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐)	
ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ยุทธศาสตร์	ยุทธศาสตร์จังหวัด	เป้าหมาย	เป้าประสงค์	ประเด็นยุทธศาสตร์	ยุทธศาสตร์ชาติ	แนวทาง/กลยุทธ์
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการส่งเสริม- คุณภาพชีวิต (ต่อ)					ลดการตายและป่วยจาก สารเคมีอันตรายจากการ ปนเปื้อนและมลพิษต่าง ๆ ในทางนโยบาย โดยจะเน้นไปที่ การปฏิบัติตามกรอบ อนุสัญญาขององค์การอนามัย โลก โดยเฉพาะเรื่องยาสูบ , การวิจัย การพัฒนา ยา วัคซีน และการเข้าถึงยาและวัคซีน ถ่วงหน้าผ่านการผ่อนปรน บทบาทนิติเกี่ยวกับทรัพย์สิน ทางปัญญา เพื่อให้ คน ในประเทศกำลังพัฒนาเข้าถึง ยาได้ , สร้าง และรักษา กำลังคนด้านสุขภาพ เสริมขีด ความสามารถในการแข่งขัน ล่วงหน้า การลดความ เสี่ยง และการบริหารจัดการ ความเสี่ยงด้านสุขภาพ			

ยุทธศาสตร์ อบต.คูบัว (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)		ยุทธศาสตร์การ พัฒนาขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดราชบุรี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)	แผนพัฒนา จังหวัดราชบุรี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)	เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals) SDGs		แผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)	ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐)	
ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ยุทธศาสตร์	ยุทธศาสตร์จังหวัด	เป้าหมาย	เป้าประสงค์	ประเด็นยุทธศาสตร์	ยุทธศาสตร์ชาติ	แนวทาง/กลยุทธ์
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการส่งเสริม- คุณภาพชีวิต (ต่อ)				เป้าหมายที่ ๔ สร้างหลักประกันว่า ทุกคนมีการศึกษาที่มี คุณภาพอย่าง ครอบคลุมและเท่า เทียม และสนับสนุน โอกาสในการเรียนรู้ ตลอดชีวิต	เป้าประสงค์ที่ ๔ ครอบคลุมการเข้าถึงการศึกษา ที่มีคุณภาพของเด็กชายและ เด็กหญิงในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับ ปฐมวัย, ระดับประถมศึกษาและ มัธยมศึกษา , การเข้าถึง การศึกษาระดับเทคนิค อาชีวศึกษา อุดมศึกษา รวมถึง มหาวิทยาลัยที่จ่ายได้ มีคุณภาพ สำหรับชายหญิง ทุกคน ในภาพรวมเยาวชนทุกคนและ ผู้ใหญ่ส่วนใหญ่สามารถอ่าน ออกเขียนได้ คำนวณได้ , เน้นให้ ขจัดความเหลื่อมล้ำทางเพศใน การศึกษา การเข้าถึงการศึกษา ของผู้พิการ ชนพื้นเมือง และ กลุ่มเปราะบาง นอกจากนี้ เป้าหมายนี้ยังส่งเสริมให้เพิ่ม			

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

ยุทธศาสตร์ อบต.คูบัว (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)		ยุทธศาสตร์การ พัฒนาขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดราชบุรี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)	แผนพัฒนา จังหวัดราชบุรี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)	เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals) SDGs		แผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)	ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐)	
ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ยุทธศาสตร์	ยุทธศาสตร์จังหวัด	เป้าหมาย	เป้าประสงค์	ประเด็นยุทธศาสตร์	ยุทธศาสตร์ชาติ	แนวทาง/กลยุทธ์
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการส่งเสริม- คุณภาพชีวิต (ต่อ)					จำนวนผู้ที่มีทักษะทางเทคนิคและ อาชีพสำหรับการจ้างงาน การ เป็นผู้ประกอบการ , และเน้น ให้ทุกคนได้รับความรู้และทักษะที่ จำเป็นสำหรับส่งเสริมการพัฒนา อย่างยั่งยืนอีกด้วย ในเชิง นโยบาย เป้าหมายนี้จะเน้นให้มี การยกระดับอุปกรณ์ที่จำเป็นใน การศึกษาให้อ่อนไหวต่อเด็ก ผู้ พิการ ผู้มีเพศภาวะหลากหลาย สร้างสภาพแวดล้อมให้ปราศจาก ความรุนแรงต่อกลุ่มเหล่านี้ , ขยายโอกาสด้านทุนการศึกษา การฝึกอบรมทั้งในประเทศและ ระหว่างประเทศ และเพิ่มจำนวน ครูที่มีคุณภาพผ่านความร่วมมือ ระหว่างประเทศ			

ยุทธศาสตร์ อบต.คูบัว (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)		ยุทธศาสตร์การ พัฒนาขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดราชบุรี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)	แผนพัฒนา จังหวัดราชบุรี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)	เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals) SDGs		แผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)	ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐)	
ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ยุทธศาสตร์	ยุทธศาสตร์จังหวัด	เป้าหมาย	เป้าประสงค์	ประเด็นยุทธศาสตร์	ยุทธศาสตร์ชาติ	แนวทาง/กลยุทธ์
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการจัดระเบียบ ชุมชน สังคมและการ รักษาความสงบ เรียบร้อย	๑. ส่งเสริมและสนับสนุน การป้องกันและบรรเทา- สาธารณภัย ๒. สร้างความมั่นคง และ รักษาความสงบเรียบร้อย ดูแลความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินแก่ประชาชน ๓. สนับสนุนแนวทางการ ป้องกันและแก้ไขปัญหา เสถียรตามนโยบายรัฐบาล ๔. ส่งเสริม สนับสนุน ประชาธิปไตย ความเสมอ ภาค สิทธิเสรีภาพของ ประชาชน และการปกป้อง สถาบันสำคัญของชาติ สร้าง ความปรองดองสมานฉันท์	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการจัดระเบียบ ชุมชน/สังคมและการ รักษาความสงบเรียบร้อย	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคงคุณภาพ สร้างสังคมแห่งความสุข	เป้าหมายที่ ๑๖ ส่งเสริมสังคมที่สงบสุข และครอบคลุมเพื่อการ พัฒนาที่ยั่งยืน ให้ทุกคน เข้าถึงความยุติธรรมและ สร้างสถาบันที่มี ประสิทธิภาพลรับผิดชอบ และครอบคลุมในทุก ระดับ	เป้าประสงค์ที่ ๑๖ ครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ อาทิ การลดความรุนแรงทุกรูปแบบ ยุติการข่มเหง หาประโยชน์ และ ความรุนแรงทุกรูปแบบที่มีต่อเด็ก , นิติธรรมและการเข้าถึงความ ยุติธรรมอย่างเท่าเทียม , ลดการ ลักลอบค้าอาวุธ ฟอกเงิน และ ต่อสู้กับองค์กรอาชญากรรม , ลดการทุจริตคอร์รัปชัน พัฒนา สถาบันที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส มีความรับผิดชอบ และมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ , เพิ่มการมีส่วน ร่วมของประเทศกำลังพัฒนาใน องค์กรโลกบาล , เอกสิทธิ์ทาง กฎหมายสำหรับทุกคน และการ เข้าถึงข้อมูลและการปกป้อง เสรีภาพขั้นพื้นฐาน	หมวดหมู่ที่ ๔ ไทยมีพื้นที่และเมือง อัจฉริยะที่นำอยู่ ปลอดภัย เติบโตได้อย่าง ยั่งยืน	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านความมั่นคง	๑. การรักษาความสงบ ภายในประเทศ ๒. การป้องกันและแก้ไข ปัญหาที่มีผลกระทบต่อ ความมั่นคง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

ยุทธศาสตร์ อบต.คูบัว (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)		ยุทธศาสตร์การ พัฒนาขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดราชบุรี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)	แผนพัฒนา จังหวัดราชบุรี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)	เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals) SDGs		แผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)	ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐)	
ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ยุทธศาสตร์	ยุทธศาสตร์จังหวัด	เป้าหมาย	เป้าประสงค์	ประเด็นยุทธศาสตร์	ยุทธศาสตร์ชาติ	แนวทาง/กลยุทธ์
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการวางแผนการ ส่งเสริมการลงทุน พาณิชย์กรรมและการ ท่องเที่ยว	๑.การวางแผนการประสานแผน และการส่งเสริมการมีส่วนร่วม ของประชาชนในการพัฒนา ท้องถิ่น ๒.ส่งเสริม พัฒนาสถานที่และ เชื่อมโยงแหล่งท่องเที่ยวภายใน ท้องถิ่น และอปท.อื่น ๓.ส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชน การ พาณิชย์ และการเสริมสร้าง ความเข้มแข็งในภาคการเกษตร และอุตสาหกรรม ๔.ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของ ประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น ๕. การพัฒนาองค์กรและการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน แก่บุคลากรท้องถิ่น และ ประชาชน	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริม การลงทุน พาณิชย์กรรม และ การท่องเที่ยว	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างมูลค่าและมูลค่าเพิ่ม จากการท่องเที่ยวและ บริการวิถีใหม่อย่าง มีคุณภาพบนฐาน อัตลักษณ์ชุมชน เชิงสร้างสรรค์ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการค้าพัฒนา เศรษฐกิจฐานรากสู่ความ ยั่งยืน ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพสร้าง สังคมคาร์บอนต่ำ	เป้าหมายที่ ๑๗ เสริมความแข็งแกร่ง ให้แก่กลไกการ ดำเนินงานและฟื้นฟู หุ้นส่วนความร่วมมือ ระดับโลก เพื่อการ พัฒนาที่ยั่งยืน	เป้าประสงค์ที่ ๑๗ เพิ่มความร่วมมือระหว่างประเทศ พัฒนาแล้วกับประเทศกำลังพัฒนา (North-South) และความร่วมมือ ระหว่างประเทศกำลังพัฒนา (South-South) โดยการสนับสนุน แผนระดับชาติเพื่อการบรรลุ เป้าหมาย ส่งเสริมการค้าระหว่าง ประเทศและช่วยเหลือประเทศกำลัง พัฒนาเพิ่มอัตราการส่งออก ซึ่งนี้คือส่วนประกอบทั้งหมดที่จะ ช่วยให้ ประสบผลสำเร็จใน หลักเกณฑ์สากลและระบบการค้าที่ เสมอภาค ซึ่งเป็นสิ่งที่ยุติธรรม เปิด กว้างและเป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่าย	หมุดหมายที่ ๒ ไทยเป็นจุดหมายของการ ท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพ และความยั่งยืน	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการสร้างโอกาส และความเสมอภาค ทางสังคม ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุล และพัฒนาระบบ การบริหารจัดการ ภาครัฐ	๔.๑ การเสริมสร้างพลัง ทางสังคม ๔.๒ สนับสนุนการพัฒนา เทคโนโลยีสารสนเทศและ สื่อสร้างสรรค์เพื่อรองรับ สังคมยุคดิจิทัล ๖.๑ ภาครัฐที่ยึดประชาชน เป็นศูนย์กลาง ตอบสนอง ความต้องการ และ ให้บริการอย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส

ยุทธศาสตร์ อบต.คูบัว (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)		ยุทธศาสตร์การ พัฒนาขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดราชบุรี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)	แผนพัฒนา จังหวัดราชบุรี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)	เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals) SDGs		แผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)	ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐)	
ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ยุทธศาสตร์	ยุทธศาสตร์จังหวัด	เป้าหมาย	เป้าประสงค์	ประเด็นยุทธศาสตร์	ยุทธศาสตร์ชาติ	แนวทาง/กลยุทธ์
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการวางแผนการ ส่งเสริมการลงทุน พาณิชย์กรรมและการ ท่องเที่ยว (ต่อ)	๖.ปรับปรุงคุณภาพเครื่องมือ เครื่องใช้ที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงาน การบริการและ การสนองตอบความต้องการ แก่ประชาชน ๗. พัฒนาระบบเทคโนโลยี สารสนเทศ เพิ่มศักยภาพ การบริการข้อมูลข่าวสาร ของทางราชการ ช่องทางการ ประชาสัมพันธ์ และการ พัฒนารายได้ของท้องถิ่น							

ยุทธศาสตร์ อบต.คูบัว (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)		ยุทธศาสตร์การ พัฒนาขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดราชบุรี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)	แผนพัฒนา จังหวัดราชบุรี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)	เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals) SDGs		แผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)	ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐)	
ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ยุทธศาสตร์	ยุทธศาสตร์จังหวัด	เป้าหมาย	เป้าประสงค์	ประเด็นยุทธศาสตร์	ยุทธศาสตร์ชาติ	แนวทาง/กลยุทธ์
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริหาร จัดการ และ การอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	๑. คุ้มครอง ดูแล บำรุงรักษา อนุรักษ์ ๒. บริหารจัดการสิ่งแวดล้อม และมลพิษต่างๆ ๓. ดูแลที่สาธารณะภายใน ท้องถิ่น	ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การจั ด ก าร ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ ดี พ ร ี อ ม ร ับ ก าร เปลี่ยนแปลงสู่การพัฒนา ที่ยั่งยืน	เป้าหมายที่ ๑๕ ปกป้อง ป่าไม้ และ สนับสนุนการใช้ระบบ นิเวศบนบกอย่างยั่งยืน จัดการป่าไม้อย่าง ยั่งยืน ต่อสู้ กับการ กลายเป็น ทะเลทราย หยุดการ เสื่อมโทรมของที่ดิน และฟื้นฟูสภาพกลับมา ใหม่ และหยุดการ สูญเสี ย ค วาม หลากหลายทาง ชีวภาพ	เป้าประสงค์ที่ ๑๕ ครอบคลุมประเด็นหลายประเด็น อาทิ ด้านระบบนิเวศบนบกและ ป่าไม้ - การอนุรักษ์ ป่าไม้ ระบบ นิเวศบนบกและในน้ำจืดใน แผ่นดินและการใช้บริการทาง ระบบนิเวศนั้นอย่างยั่งยืน. การ บริหารจัดการ อนุรักษ์และฟื้นฟู ป่าไม้ทุกประเภท , ต่อสู้การกลาย สภาพ เป็น ทะ เล ท ร า ย (Desertification), การอนุรักษ์ ระบบนิเวศภูเขาและความ หลากหลายทางชีวภาพ , ด้านความหลากหลายทางชีวภาพ - มีการแบ่งปันผลประโยชน์จาก ความหลากหลายทางชีวภาพ อย่างเท่าเทียมและยุติธรรม , ลดความเสื่อมโทรมของถิ่นที่อยู่ ตามธรรมชาติของสัตว์ต่าง ๆ ,	หมวดหมู่ที่ ๑๐ ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียน และสังคมคาร์บอนต่ำ	ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการสร้างการ เติบโตบนคุณภาพ ชีวิตที่เป็นมิตรกับ สิ่งแวดล้อม	๑. สร้างการเติบโตอย่าง ยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจ สีเขียว ๒. สร้างการเติบโตอย่าง ยั่งยืนบนสังคมที่เป็นมิตร ต่อสภาพภูมิอากาศ ๓. พัฒนาพื้นที่เมืองชนบท เกษตรกรรม และ อุตสาหกรรมเชิงนิเวศ มุ่งเน้นความเป็นเมืองที่ เติบโตอย่างต่อเนื่อง

ยุทธศาสตร์ อปต.คูบัว (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)		ยุทธศาสตร์การ พัฒนาขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดราชบุรี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)	แผนพัฒนา จังหวัดราชบุรี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)	เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals) SDGs		แผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)	ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐)	
ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ยุทธศาสตร์	ยุทธศาสตร์จังหวัด	เป้าหมาย	เป้าประสงค์	ประเด็นยุทธศาสตร์	ยุทธศาสตร์ชาติ	แนวทาง/กลยุทธ์
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริหาร จัดการและ การอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม (ต่อ)					ยุติการค้าและขนย้ายพันธุ์พืชและ สัตว์คุ้มครองอย่างผิดกฎหมาย , การป้องกัน Invasive Species ด้านที่เชื่อมโยงกับระบบเศรษฐกิจ - บูรณาการมูลค่าของระบบนิเวศ และความหลากหลายทางชีวภาพ เข้าไปในกระบวนการกำหนด นโยบายและยุทธศาสตร์ของ ประเทศในการลดความยากจน และบัญชีด้านเศรษฐกิจ, การ ระดมทรัพยากรทางเศรษฐกิจและ สังคมที่หลากหลายมาเพื่อ สนับสนุนการอนุรักษ์ความ หลากหลายทางชีวภาพ , ระบบ นิเวศบนบก ป่าไม้ และน้ำจืด , การเพิ่มขีดความสามารถของชุมชน ท้องถิ่นในการอนุรักษ์ , และความ ร่วมมือระดับโลกในการหยุดยั้ง การค้าสัตว์และพืชคุ้มครองผิด กฎหมาย			

ยุทธศาสตร์ อบต.คูบัว (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)		ยุทธศาสตร์การ พัฒนาขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดราชบุรี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)	แผนพัฒนา จังหวัดราชบุรี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)	เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals) SDGs		แผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)	ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐)	
ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ยุทธศาสตร์	ยุทธศาสตร์จังหวัด	เป้าหมาย	เป้าประสงค์	ประเด็นยุทธศาสตร์	ยุทธศาสตร์ชาติ	แนวทาง/กลยุทธ์
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการอนุรักษ์ ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและ ภูมิปัญญาท้องถิ่น	๑. ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรม อนุรักษ์ ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น ๒. ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา และการจัดการดูแล และ บำรุงรักษาสถานที่ทางศาสนา และสถานที่สำคัญในท้องถิ่น ๓. ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรม อนุรักษ์หรือส่งเสริมจารีต ประเพณี และภูมิปัญญา ท้องถิ่น	ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิ ปัญญาท้องถิ่น	ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาเพื่อเสริมความ มั่นคง ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาเพื่อเสริมความ มั่นคง	เป้าหมายที่ ๑๑ ทำให้เมืองและการตั้ง ถิ่นฐานของมนุษย์มี ความครอบคลุม ปลอดภัย มีภูมิ ด้านทานและยั่งยืน	เป้าประสงค์ที่ ๑๑ การวางแผนของบริหารจัดการ การเมืองและชุมชนอย่างมี ส่วนร่วม บูรณาการและยั่งยืน ปกป้องและคุ้มครองมรดกทาง วัฒนธรรมและทางธรรมชาติ ของโลก	หมวดหมู่ที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะ สูงมุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่ง อนาคต	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านความมั่นคง ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการสร้าง ความสามารถใน การแข่งขัน ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาและ เสริมสร้างศักยภาพ ทรัพยากรมนุษย์ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการสร้างโอกาส และความเสมอภาค ทางสังคม	๑.๑ การพัฒนาและ เสริมสร้างความจงรักภักดี ต่อสถาบันหลักของชาติ ๒.๑ เกษตรสร้างมูลค่า ๒.๒ สร้างความ หลากหลายด้านการ ท่องเที่ยว ๓.๑ การปรับเปลี่ยน ค่านิยมและวัฒนธรรม ๔.๑ การเสริมสร้างพลัง ทางสังคม

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัวจะต้องดำเนินการ

(๖.๑) ภารกิจหลัก

(๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑.๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๑.๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๑.๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๑.๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๑.๕) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่น 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) ภารกิจกิจกรรม

(๑) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑.๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๑.๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- (๑.๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๑.๔) ให้มีตลาด
- (๑.๕) การท่องเที่ยว
- (๑.๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๑.๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- (๑.๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน

(๒) ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

(๓) ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๓.๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๓.๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณ หรือบุคลากร ให้ตามความจำเป็นและสมควร
- (๓.๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน
- (๓.๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๓.๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการแก้ไขปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นในระบบแบ่ง ซึ่งเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ โดยแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ๑ หน่วยตรวจสอบภายในได้แก่

- (๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- (๒) กองคลัง
- (๓) กองช่าง
- (๔) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๕) หน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวนทั้งสิ้น ๔๐ ตำแหน่ง ๖๗ อัตรา การกำหนดตำแหน่งและโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัวได้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ คุณภาพของงาน และปริมาณงาน โดยเฉพาะภาระค่าใช้จ่าย ในด้านการบริหารงานบุคคล จะต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ทั้งนี้ ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใด โดยที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น และปัจจุบันยังมีภารกิจสำคัญตามนโยบายและข้อสั่งการต่าง ๆ เร่งด่วนของรัฐบาล ที่จะต้องดำเนินการโดยทันที แต่ก็ยังขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน รวมถึงบุคลากรที่เป็นฝ่ายสนับสนุนการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ยังมีไม่เพียงพอต่อปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นด้วย ซึ่งหากเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประเภทเดียวกัน ที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่ใกล้เคียงกัน จะเห็นได้ว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว ยังสามารถปรับปรุงตำแหน่งได้อีก รายละเอียดดังนี้

ลำดับ	ประเด็นเปรียบเทียบ	องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว			องค์การบริหารส่วนตำบลดอนตะโก		
๑	ขนาด อบต.	ประเภทสามัญ			ประเภทสามัญ		
๒	งบประมาณรายจ่ายปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
		๖๖,๖๗๕,๐๐๐	๗๐,๐๐๘,๗๕๐	๗๓,๕๐๙,๑๘๘	๘๘,๒๐๐,๐๐๐	๙๒,๖๑๐,๐๐๐	๙๗,๒๔๐,๕๐๐
๓	ภาระค่าใช้จ่าย ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	๒๔.๔๖	๒๓.๙๒	๒๓.๔๐	๒๘.๐๑	๒๗.๔๕	๒๖.๙๐
๔	จำนวนประชากร	๑๑,๑๐๓			๑๕,๘๑๐		
๕	พื้นที่ (ตร.กม.)	๒๕.๐๐ ตร.กม. (๑๕ หมู่บ้าน)			๒๐.๕๐ ตร.กม. (๑๐ หมู่บ้าน)		
๖	จำนวนส่วนราชการ	๔ ส่วนราชการ ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน			๖ ส่วนราชการ ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน		
๗	จำนวนอัตรากำลัง	ทั้งหมด	ที่มี	ที่ว่าง	ทั้งหมด	ที่มี	ที่ว่าง
	๗.๑ พนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๔	๑๗	๗	๓๔	๒๗	๗
	๗.๒ พนักงานครู อบต.	๗	๔	๓	๒	๐	๒
	๗.๓ ลูกจ้างประจำ	๑	๑	-	-	-	-
	๗.๔ พนักงานจ้าง	๓๕	๓๓	๒	๕๗	๔๔	๑๓

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว เพื่อให้การดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่และภารกิจที่ได้กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์การพัฒนาและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมถึงนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล สามารถดำเนินการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว ได้ดังนี้

(๑) กำหนดกรอบอัตรากำลังเพิ่ม (กำหนดตำแหน่งเพิ่ม/กำหนดตำแหน่งใหม่) เพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงานที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน รวมถึงเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัวให้มีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม การกำหนดกรอบอัตรากำลังเพิ่มดังกล่าว อาจจะส่งผลให้ภาระค่าใช้จ่ายในด้านการบริหารงานบุคคลเพิ่มขึ้นด้วย ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว อาจจะปรับลดอัตรากำลังบางตำแหน่งที่ซ้ำซ้อนและยังไม่จำเป็นออก เพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

บริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และนำเงินไปใช้ในตำแหน่งที่จำเป็นกว่า

(๒) ปรับเปลี่ยน/ตัดโอนตำแหน่ง เพื่อให้บุคลากรตำแหน่งหนึ่งไปปฏิบัติงานอีกตำแหน่งหนึ่งที่มีความจำเป็นและสำคัญมากกว่า

(๓) ขยายระดับตำแหน่ง เพื่อรองรับการปฏิบัติงานของที่มีความยากมากขึ้น

(๔) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว เพื่อใช้เป็นกรอบในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เป็นผู้มีความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะในการปฏิบัติงานของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๘. โครงสร้างส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ รวมถึงภารกิจสำคัญตามนโยบายและข้อสั่งการต่าง ๆ ของรัฐบาลและหน่วยงานที่กำกับดูแล โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

(๘.๑) โครงสร้างการส่วนราชการ แบ่งออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่

(๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๒ ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป และ ฝ่ายสวัสดิการสังคม

(๒) กองคลัง ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้ และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือนประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมายโดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๒ ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายการเงินและบัญชี และ ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน

(๓) กองช่าง ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ การออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ การออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้างงานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุม การปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง การควบคุมดูแลรักษาตรวจสอบระบบบำบัดน้ำเสีย และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๑ ฝ่ายได้แก่ ฝ่ายควบคุมอาคาร

(๔) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหาร การศึกษา และการพัฒนาการศึกษาทั้งในระบบการศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาและอาชีวศึกษา โดยให้มีงานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานบริหารวิชาการ งานโรงเรียน งานศึกษานิเทศก์ งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา งานกิจการศาสนา ส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และ การศึกษานอกโรงเรียน และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๑ ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

(๕) หน่วยตรวจสอบภายใน ให้มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบ ภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ การจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและ ทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วน ตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมิน ความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายใน ของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายในงานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนว ทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้องรวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ มอบหมาย กำหนดส่วนราชการภายในออกเป็น ๑ งาน คือ งานตรวจสอบภายใน

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (เดิม) (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ใหม่) (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
๑. สำนักปลัดฯ ๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป (๑) งานบริหารงานทั่วไป (๒) งานการเจ้าหน้าที่ (๓) งานนโยบายและแผนงาน (๔) งานกิจการสภา (๕) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๖) งานบริหารงานสาธารณสุข (๗) งานนิติการ (๘) งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๒ ฝ่ายสวัสดิการสังคม (๑) งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม (๒) งานสังคมสงเคราะห์ (๓) งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	๑. สำนักปลัดฯ ๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป (๑) งานบริหารงานทั่วไป (๒) งานการเจ้าหน้าที่ (๓) งานนโยบายและแผนงาน (๔) งานกิจการสภา (๕) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๖) งานบริหารงานสาธารณสุข (๗) งานนิติการ (๘) งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๒ ฝ่ายสวัสดิการสังคม (๑) งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม (๒) งานสังคมสงเคราะห์ (๓) งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (เดิม) (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ใหม่) (พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙)
๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี (๑) งานบริหารงานคลัง (๒) งานการเงินและบัญชี (๓) งานพัฒนารายได้ (๔) งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ ๒.๒ ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน (๑) งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี (๑) งานบริหารงานคลัง (๒) งานการเงินและบัญชี (๓) งานพัฒนารายได้ (๔) งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ ๒.๒ ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน (๑) งานพัสดุและทรัพย์สิน
๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายควบคุมอาคาร (๑) งานบริหารงานช่าง (๒) งานควบคุมอาคาร (๓) งานสำรวจและออกแบบ (๔) งานสาธารณูปโภค	๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายควบคุมอาคาร (๑) งานบริหารงานช่าง (๒) งานควบคุมอาคาร (๓) งานสำรวจและออกแบบ (๔) งานสาธารณูปโภค
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๑) งานบริหารการศึกษา (๒) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม (๓) งานส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ	๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๑) งานบริหารการศึกษา (๒) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม (๓) งานส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑) งานตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑) งานตรวจสอบภายใน

(๘.๒) การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่ดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใดเพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใดจำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงานเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว อำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมกรอบอัตรากำลัง	๒	๒	๒	๒				
	สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
	พนักงานส่วนตำบล								
๓	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.ฝ่ายบริหารงานทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (หน.ฝ่ายสวัสดิการฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นิติกร (พง./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
๙	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ลูกจ้างประจำ								
๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๒	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๕	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	คนงานประจำรถบรรทุกน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	คนงานทั่วไป	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
	รวมกรอบอัตรากำลังของสำนักปลัด อบต.	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	-	-	-	
	กองคลัง (๐๔)								
	พนักงานส่วนตำบล								
๑๙	นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผอ.กองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หน.ฝ่ายการเงินและบัญชี)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หน.ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองคลัง (๐๔)								
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจับเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๗	คนงานทั่วไป	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
	รวมกรอบอัตรากำลังของกองคลัง	๑๓	๑๓	๑๓	๑๓	-	-	-	
	กองช่าง (๐๕)								
	พนักงานส่วนตำบล								
๒๘	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผอ.กองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
๒๙	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หน.ฝ่ายควบคุมอาคาร)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	นายช่างโยธา (ปจ./ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
๓๑	นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๖	คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
	รวมกรอบอัตรากำลังของกองช่าง	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๗)								
	พนักงานส่วนตำบล								
๓๗	นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘	นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (หน.ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
๓๙	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๔๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๔๑	คนงานทั่วไป	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
๔๒	ผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
	พนักงานครู อดต.								
๔๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๓	๓	๓	๓				เงินอุดหนุน (ว่าง)
๔๔	ครู (คศ.๒ จำนวน ๑ อัตรา/คศ.๑ จำนวน ๓ อัตรา)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๔๕	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๒	๒	๒	๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
	รวมกรอบอัตรากำลังของกองการศึกษาฯ	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	-	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน								
๔๖	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
	รวมกรอบอัตราของหน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมอัตรากำลังทั้งสิ้น	๖๗	๖๗	๖๗	๖๗	-	-	-	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

๙.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท/ระดับตำแหน่ง	จำนวน	จำนวนที่อยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่าย			ค่าใช้จ่ายรวม(๓)			หมายเหตุ	
				ทั้งหมด	จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			ที่เพิ่มขึ้น (๒)						
								๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙				
	พนักงานส่วนตำบล																			
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่นระดับกลาง	๑	๑	๕๙๗,๙๖๐	๑๖๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๕๒๐	๒๐,๗๖๐	๒๑,๒๔๐	๗๘๖,๔๘๐	๘๐๗,๒๔๐	๘๒๘,๔๘๐	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่นระดับต้น	๑	๑	๕๐๖,๕๒๐	๕๒,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๙๒๐	๑๗,๐๐๐	๕๖๙,๕๖๐	๕๘๓,๘๘๐	๕๙๙,๘๘๐	
	รวม อัตรากำลัง		๒	๒	๑,๑๐๔,๔๘๐	๒๒๐,๐๐๐		๒	๒	๒	-	-	-	๓๖,๙๖๐	๓๗,๖๘๐	๓๘,๒๔๐	๑,๓๕๕,๔๔๐	๑,๓๘๙,๑๒๐	๑,๔๒๘,๓๖๐	
	สำนักปลัด อบต.																			
	พนักงานส่วนตำบล																			
๓	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	๕๒,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๔๓๑,๔๐๐	๔๔๔,๗๒๐	๔๕๕,๕๒๐	
๔	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	๑	๑	๓๖๙,๔๘๐	๑๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๐,๕๖๐	๔๑๔,๐๐๐	๔๒๗,๓๒๐	
๕	หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	๑	๑	๕๒๒,๖๔๐	๑๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๕๕๓,๓๒๐	๕๖๖,๙๒๐	๕๘๐,๒๔๐	
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	-		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๔๒,๓๒๐	๔๕๕,๕๒๐	
๗	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๔๙,๒๔๐	-		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๗๕,๗๖๐	
๘	นิติกร	ปก./ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑	๑	๔๓๙,๖๘๐	-		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๘๐๐	๑๔,๔๐๐	๑๕,๑๒๐	๔๕๓,๔๘๐	๔๖๗,๘๘๐	๔๘๓,๐๐๐	
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	๑	๑	๓๐๒,๒๘๐	-		๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๓๑๓,๔๔๐	๓๒๔,๓๖๐	๓๓๕,๕๒๐	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท/ระดับตำแหน่ง	จำนวน	จำนวนที่อยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่าย			ค่าใช้จ่ายรวม(๓)			หมายเหตุ
							ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			ที่เพิ่มขึ้น (๒)						
				ทั้งหมด	จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
	ลูกจ้างประจำ																		
๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๒๓๖,๖๕๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๑๐,๕๕๐	๒๕๙,๓๒๐	๒๕๒,๓๒๐	๒๖๒,๕๖๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๒	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๒๓๘,๙๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๙,๙๖๐	๑๐,๕๕๒	๒๕๘,๕๒๐	๒๕๘,๔๘๐	๒๖๘,๙๓๒	
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๘๕,๐๕๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๕๐	๗,๘๐๐	๘,๐๕๐	๑๓๒,๕๘๐	๒๐๐,๒๘๐	๒๐๘,๓๒๐	
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๔๗,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๓,๐๐๐	๑๕๙,๑๒๐	๑๖๕,๔๘๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๕	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๖	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๗	คนงานประจำรถบรรทุกน้ำ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๘	คนงาน	-	๕	๕	๕๕๐,๐๐๐	-	๕	๕	๕	-	-	-	๐	๐	๐	๕๕๐,๐๐๐	๕๕๐,๐๐๐	๕๕๐,๐๐๐	
	รวม อัตราค่าจ้าง สำนักปลัดฯ		๒๐	๑๙	๕,๖๐๑,๖๖๐	๗๘,๐๐๐	๒๐	๒๐	๒๐	-	-	-	๑๒๘,๘๘๐	๑๓๐,๘๐๐	๑๓๕,๘๕๒	๔,๘๐๙,๔๘๐	๔,๙๕๐,๒๘๐	๕,๐๗๖,๕๓๒	
	กองคลัง																		
	พนักงานส่วนตำบล																		
๑๙	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ผู้อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๕๕๐,๖๐๐	๕๕๖,๖๘๐	๕๗๓,๓๖๐	
๒๐	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ผู้อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๕๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๑๙,๐๐๐	๔๒๗,๓๒๐	๔๕๐,๖๕๐	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท/ระดับตำแหน่ง	จำนวน	จำนวนที่อยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่าย			ค่าใช้จ่ายรวม(๓)			หมายเหตุ	
				ทั้งหมด	จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			ที่เพิ่มขึ้น (๒)						
								๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙				
	พนักงานส่วนตำบล																			
๒๑	หัวหน้าฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	๑๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๔๐๗,๔๐๐	๔๒๐,๗๒๐	๔๓๔,๑๖๐	
๒๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่าง
๒๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๒๑๘,๒๘๐	-		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๕๖๐	๒๒๕,๔๘๐	๒๓๒,๙๒๐	๒๔๐,๘๔๐	ว่าง
๒๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๒๒๕,๔๘๐	-		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๒๓๒,๙๒๐	๒๔๐,๔๘๐	๒๔๘,๒๘๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๒๐๙,๘๘๐	-		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๒๑๘,๒๘๐	๒๒๗,๐๔๐	๒๓๖,๑๖๐	
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๕๑,๙๒๐	-		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๘,๐๔๐	๑๖๔,๔๐๐	๑๗๑,๐๐๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
๒๗	คนงาน	-	๕	๕	๕๕๐,๐๐๐	-		๕	๕	๕	-	-	-	๐	๐	๐	๕๕๐,๐๐๐	๕๕๐,๐๐๐	๕๕๐,๐๐๐	
รวมอัตรากำลัง กองคลัง			๑๓	๑๒	๒,๘๘๕,๒๒๐	๗๘,๐๐๐		๑๓	๑๓	๑๓	-	-	-	๘๑,๑๒๐	๘๒,๕๖๐	๘๔,๒๔๐	๓,๐๔๙,๗๔๐	๓,๑๒๖,๙๐๐	๓,๒๑๓,๓๕๐	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท/ระดับตำแหน่ง	จำนวน	จำนวนที่อยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่าย			ค่าใช้จ่ายรวม(๓)			หมายเหตุ
				ทั้งหมด	จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			ที่เพิ่มขึ้น (๒)					
								๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
กองช่าง																			
พนักงานส่วนตำบล																			
๒๘	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๕๖๒,๘๔๐	๕๗๖,๕๖๐	ว่าง
๒๙	หัวหน้าควบคุมอาคาร (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๔๐๗,๔๐๐	๔๒๐,๗๒๐	๔๓๔,๑๖๐	
๓๐	นายช่างโยธา	ปง./ขง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่าง
๓๑	นายช่างไฟฟ้า	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๒๑๐,๘๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๒๑๘,๒๘๐	๒๒๕,๔๘๐	๒๓๒,๕๒๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๗๔,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๑๘๑,๕๖๐	๑๘๘,๘๘๐	๑๙๖,๐๔๐	
๓๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๗๓,๒๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๒๔๐	๑๘๗,๔๔๐	๑๙๕,๐๐๐	
๓๔	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑	๑	๑๔๑,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๗,๔๘๐	๑๕๓,๔๘๐	๑๕๙,๗๒๐	
๓๕	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๔๙,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๕๕,๐๐๐	๑๕๖,๐๐๐	๑๖๒,๒๔๐	
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๓๖	คนงาน	-	๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	
รวม อัตรากำลัง กองช่าง			๑๑	๙	๒,๒๓๖,๑๕๐	๖๐,๐๐๐	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	๖๙,๖๒๐	๗๐,๓๘๐	๗๑,๘๒๐	๒,๓๖๕,๘๐๐	๒,๔๓๖,๑๘๐	๒,๕๐๘,๐๐๐	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท/ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน	จำนวนที่อยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่าย			ค่าใช้จ่ายรวม(๓)			หมายเหตุ
							ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			ที่เพิ่มขึ้น (๒)						
				ทั้งหมด	จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖ ๗	๒๕๖ ๘	๒๕๖ ๙	๒๕๖ ๗	๒๕๖ ๘	๒๕๖ ๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม																			
พนักงานส่วนตำบล																			
๓๗	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๔๕๕,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๒๕,๑๒๐	๕๔๐,๖๐๐	
๓๘	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(นัก บริหารงานการศึกษา)	ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่าง
๓๙	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่าง
พนักงานจ้างภารกิจ																			
๔๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๗๗,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๑๘๔,๘๐๐	๑๙๒,๒๔๐	๑๙๙,๙๒๐	ผู้ ดูแล
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๔๑	คนงาน	-	๔	๔	๔๓๒,๐๐๐	-	๔	๔	๔	-	-	-	๐	๐	๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	
๔๒	ผู้ดูแลเด็ก (ศพด.)	-	๓	๑	๓๒๔,๐๐๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	ว่าง ๒ อัตรา
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ศพด.) แต่ละแห่ง																			
พนักงานครู อบต.																			
๔๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๓	-	-	-	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุนกรมฯ (ว่าง ๓ อัตรา)
๔๔	ครู (คศ.๒)	-	๑	๑	๓๖๘,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๗๖๐	๑๕,๓๖๐	๑๕,๙๖๐	๓๘๗,๘๐๐	๓๙๓,๓๖๐	๔๐๑,๓๒๐	เงินอุดหนุนกรมฯ
๔๕	ครู (คศ.๑)	-	๑	๑	๒๘๙,๔๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๖๔๐	๑๒,๒๒๐	๑๒,๖๐๐	๓๐๑,๐๘๐	๓๐๓,๒๐๐	๓๐๕,๘๐๐	เงินอุดหนุนกรมฯ
๔๖	ครู (คศ.๑)	-	๑	๑	๓๐๐,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๔๘๐	๑๓,๐๘๐	๓๑๒,๒๔๐	๓๑๕,๗๒๐	๓๑๙,๘๐๐	เงินอุดหนุนกรมฯ
๔๗	ครู (คศ.๑)	-	๑	๑	๒๗๖,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๒๘๗,๐๔๐	๒๙๒,๕๖๐	๒๙๘,๐๘๐	เงินอุดหนุนกรมฯ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท/ระดับตำแหน่ง	จำนวน	จำนวนที่อยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้			อัตรากำลังคน			ภาวะค่าใช้จ่าย			ค่าใช้จ่ายรวม(๓)			หมายเหตุ	
				ทั้งหมด	จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			ที่เพิ่มขึ้น (๒)			๒๕๖๗	๒๕๖๘		๒๕๖๙
								๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙				
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม																				
พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
๔๘	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑	๑	๑๖๓,๙๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๑๗๐,๕๒๐	๑๗๗,๓๖๐	๑๘๔,๔๔๐	เงินอุดหนุนกรมฯ	
๔๙	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑	๑	๑๖๐,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๖,๕๖๐	๑๗๓,๒๘๐	๑๘๐,๒๔๐	เงินอุดหนุนกรมฯ	
รวม อัตรากำลัง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม			๒๐	๑๓	๒,๓๓๘,๐๔๐	๖๐,๐๐๐	๒๐	๒๐	๒๐	-	-	-	๑๖,๒๖๐	๑๗,๒๒๐	๑๘,๐๔๐	๒,๖๙๔,๓๐๐	๒,๗๙๓,๕๖๐	๒,๘๙๐,๖๘๐		
หน่วยตรวจสอบภายใน																				
๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๗,๓๒๐	๓๘๙,๓๒๐	ว่าง	
รวม อัตรากำลัง หน่วยตรวจสอบภายใน			๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๗,๓๒๐	๓๘๙,๓๒๐		
(๔)	รวม อัตรากำลัง ทั้งหมด	-	๒๗	๕๕	๑๓,๓๒๑,๘๐๐	๕๘๖,๐๐๐	๒๗	๒๗	๒๗	-	-	-	๓๗๘,๘๘๐	๓๘๐,๖๔๐	๓๙๑,๐๔๐	๑๔,๑๘๖,๖๘๐	๑๔,๕๖๓,๓๒๐	๑๕,๐๘๙,๖๕๐		
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%	-														๒,๑๒๗,๙๐๒	๒,๑๘๙,๔๙๘	๒,๒๕๑,๒๘๗		
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น	-														๑๖,๓๑๔,๕๘๒	๑๖,๗๕๓,๘๑๘	๑๗,๓๔๐,๙๓๗		
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๖๕,๓๓๖	๖๓,๙๖๖	๖๓,๖๕๖		

๑. งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

เป็นเงิน = ๖๓,๕๐๐,๐๐๐ บาท

๒. งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗

เป็นเงิน = ๖๖,๖๗๕,๐๐๐ บาท

๓. งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘

เป็นเงิน = ๗๐,๐๐๘,๗๕๐ บาท

๔. งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙

เป็นเงิน = ๗๓,๕๐๙,๑๘๗ บาท

๕. ค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และประโยชน์ตอบแทนอื่นของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เป็นเงิน ๑๖,๓๑๐,๐๘๒ บาท

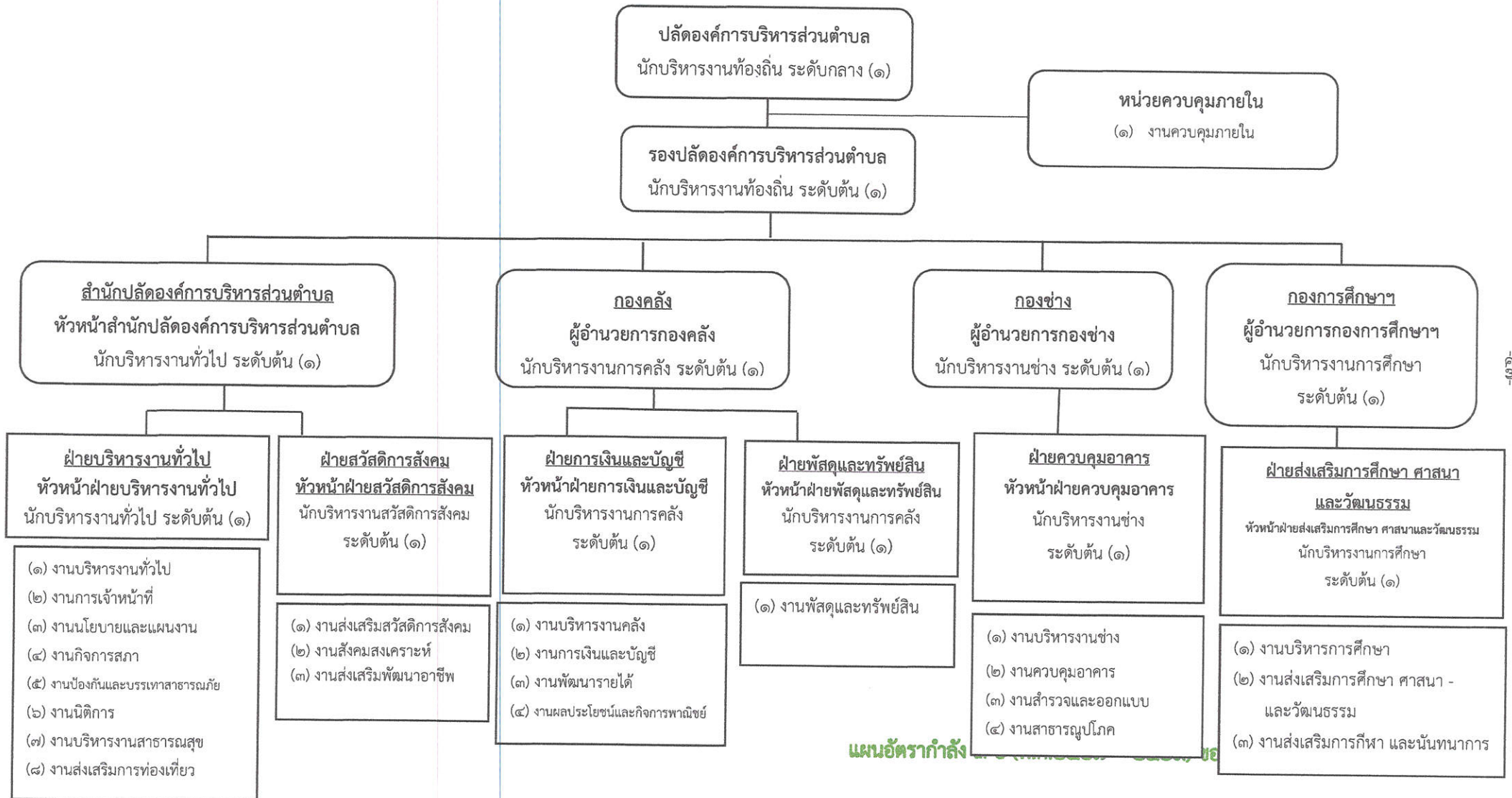
๖. ลี้ดส่วนค่าใช้จ่ายในข้อ ๒ ของงบประมาณรายจ่ายฯ ตามข้อ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๔๖

๗. องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว มีจำนวนทั้งหมด ๑๕ หมู่บ้าน มีพื้นที่ ๒๕ ตารางกิโลเมตร มีประชากร ๑๑,๑๐๓ คน มีครัวเรือน ๓,๙๓๓ ครัวเรือน

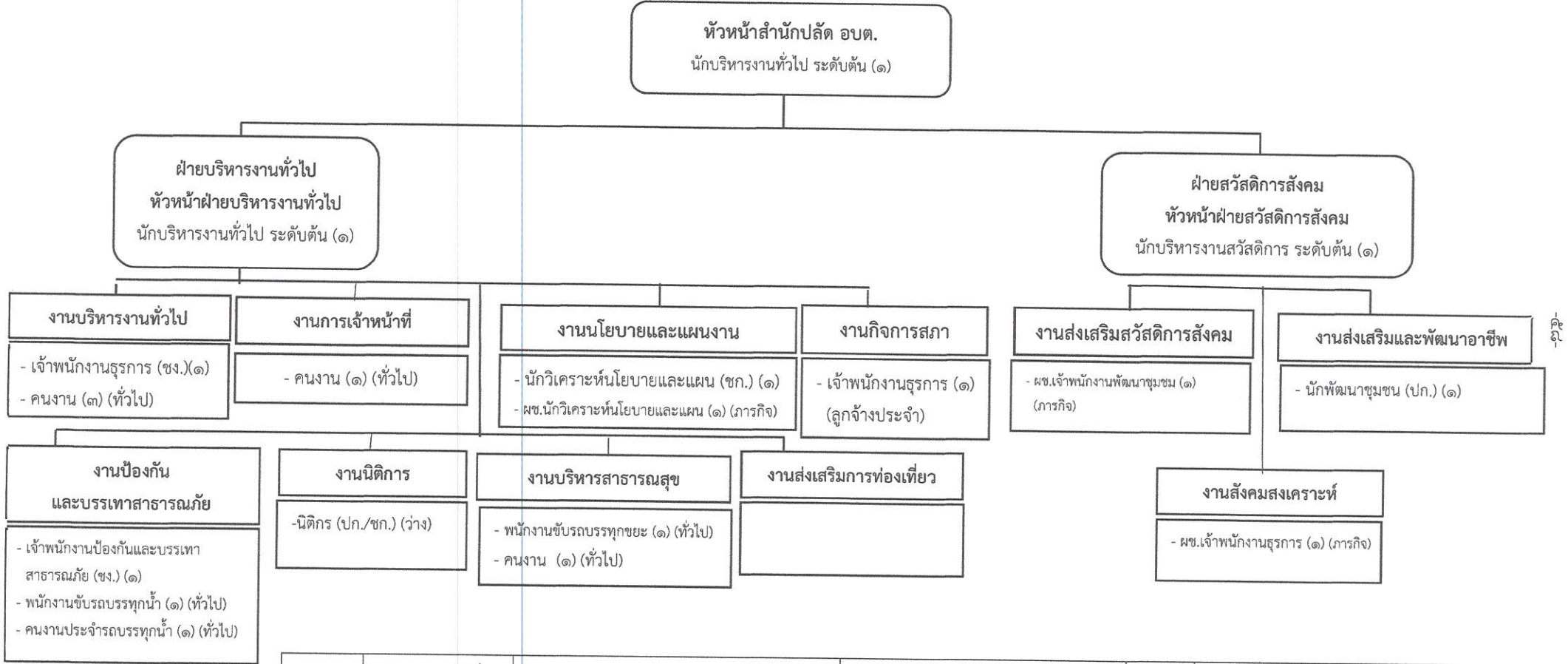
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว อำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี (ประเภทสามัญ)



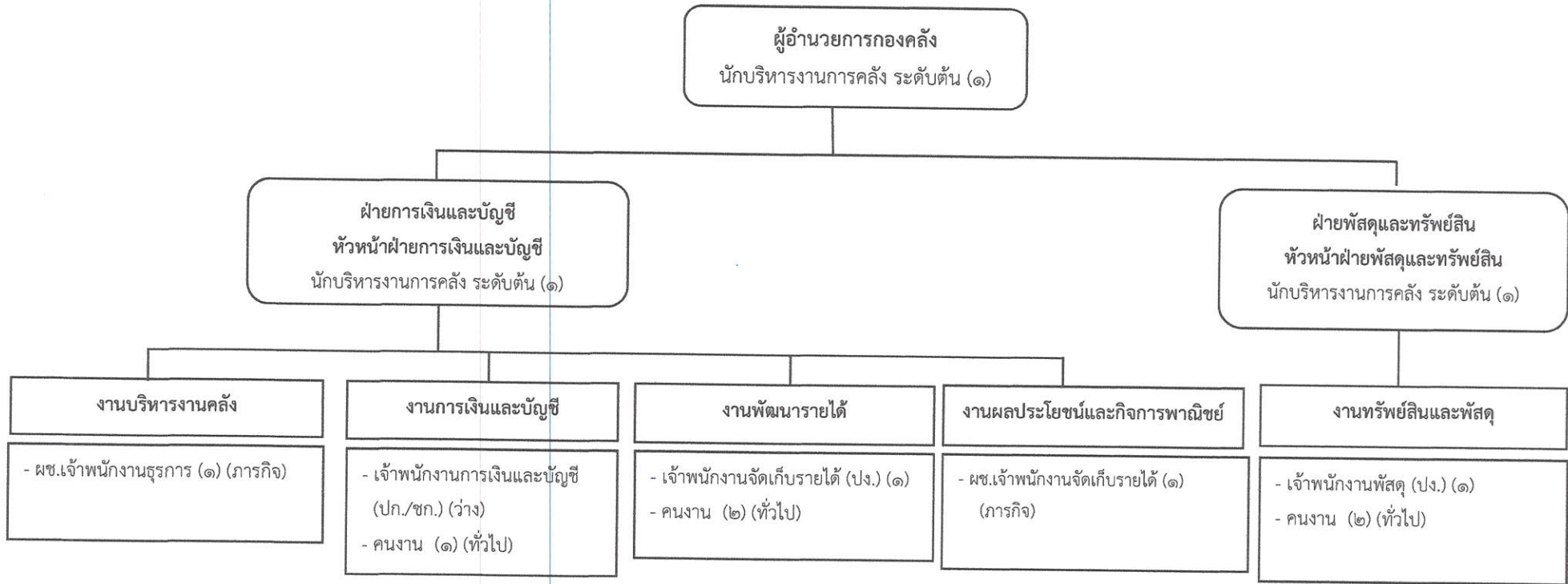
๑. โครงสร้าง สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว



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

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

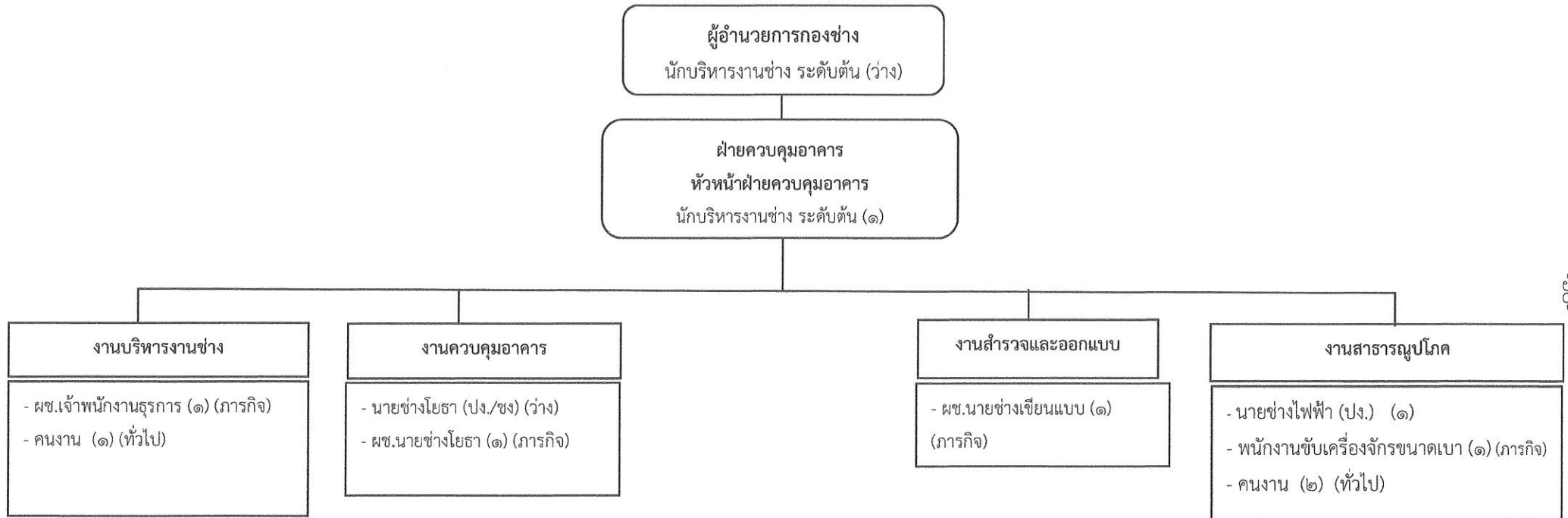
๒.โครงสร้าง กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว



ระดับ ตำแหน่ง	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง		รวมทั้งสิ้น
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๓	-	-	-	-	-	๒	-	-	-	๒	๕	๑๒

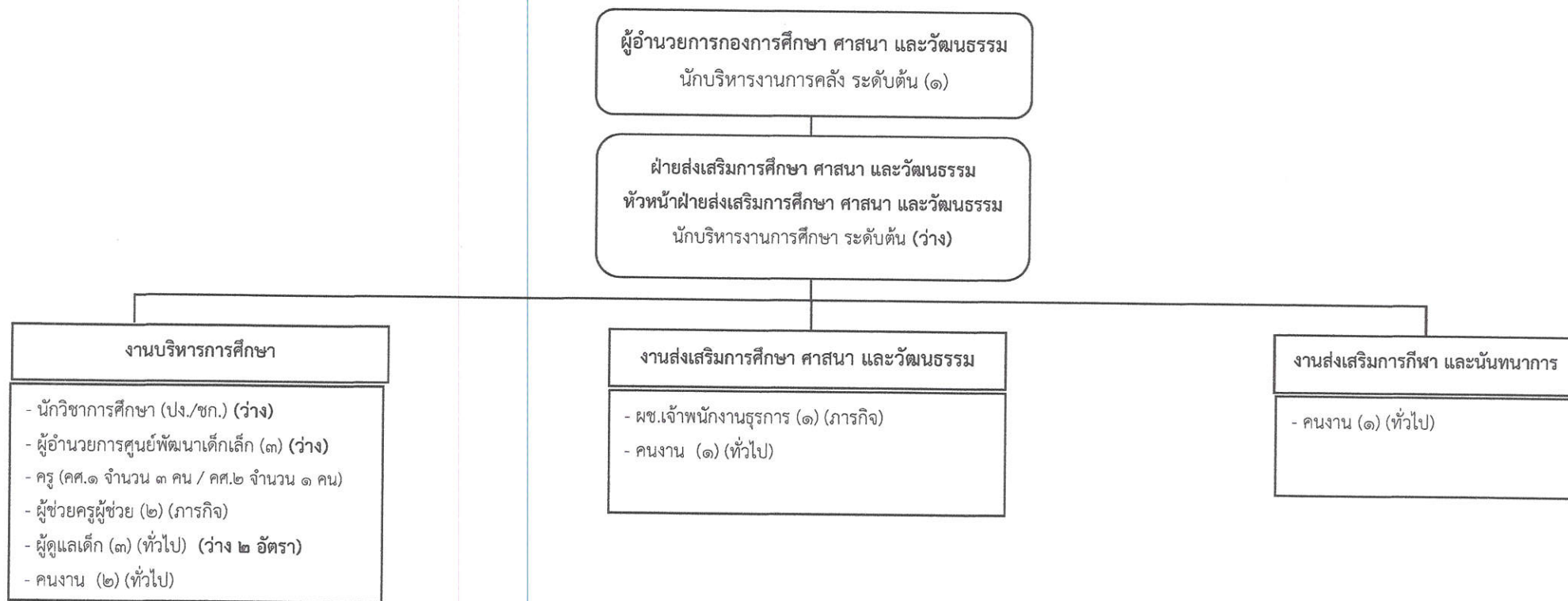
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

๓. โครงสร้าง กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง		รวมทั้งสิ้น
	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๔	๓	๙

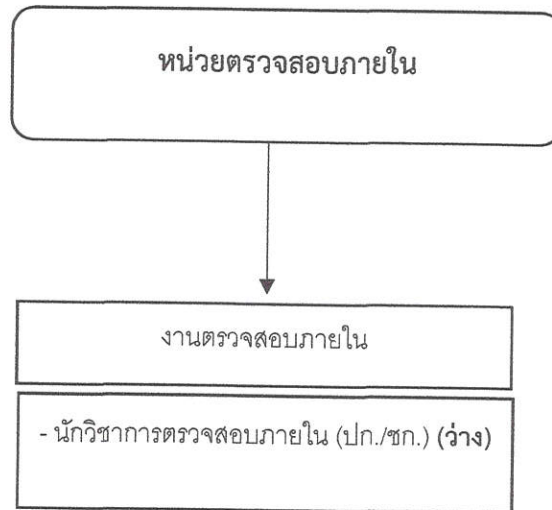
๔.โครงสร้าง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว



ระดับ ตำแหน่ง	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานครู			พนักงานจ้าง		รวมทั้งสิ้น	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	คศ.๒	ครู คศ.๑	ผอ.ศพด.	ภารกิจ	ทั่วไป		
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๓	-	๓	๕	๑๓

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

๕. โครงสร้าง หน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว



ระดับ ตำแหน่ง	อำนาจการท้องถิ่น			ปฏิบัติการ	วิชาการ		ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวมทั้งสิ้น
	ต้น	กลาง	สูง		ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	กรอบอัตรากำลั้งเดิม			กรอบอัตรากำลั้งใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่าตอบแทน	
๑	นายธนพงษ์ ปัญญาภรณ์	๕๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๙๗,๙๖๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๗๖๕,๙๖๐
๒	นางสาวชญาภาส พิบูลแก้ว	๕๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๐๖,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๔๘,๕๒๐
	สำนักปลัด (๐๑)										
๓	นางสาวธินี จันทร์ทร	๕๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๗๖,๐๘๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๑๘,๐๘๐
๔	นางสาวเสาวณิต อินทกาญจน์	๕๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๖๙,๔๘๐	๑๘,๐๐๐	-	๓๘๗,๔๘๐
๕	นางสาวสุดา สะอาดเอี่ยม	๕๐-๓-๐๑-๒๑๐๕-๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๕๐-๓-๐๑-๒๑๐๕-๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๔๒๒,๖๔๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๔๐,๖๔๐
๖	นางภักกร แก้วมรกต	๕๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๕๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๔๑๖,๑๖๐	-	-	๔๑๖,๑๖๐
๗	นายธีรภัทร กลิ่นมงคล	๕๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๕๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๒๔๙,๒๔๐	-	-	๒๔๙,๒๔๐
๘	-	๕๐-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๕๐-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่าง
๙	จำเอกสมชาย แก้วมรกต	๕๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๕๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๔๓๙,๖๘๐	-	-	๔๓๙,๖๘๐
๑๐	นายเกรียงศักดิ์ คุรุฑไชยันต์	๕๐-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ชำนาญงาน	๕๐-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา- สาธารณภัย	ชำนาญงาน	๓๐๒,๒๘๐	-	-	๓๐๒,๒๘๐

ที่	ชื่อ-สกุล	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่าตอบแทน	
		ส่วนนักปลัด (๐๑)									
		ลูกจ้างประจำ									
๑๑	นางจุฬารัตน์ พงษ์ลัยสิน	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๓๖,๖๔๐	-	-	๒๓๖,๖๔๐
		กองคลัง (๐๔)									
๑๒	นางวนิดา ผงญกุล้า	๕๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๘๓,๑๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๒๕,๑๒๐
๑๓	นางสาวธนิษฐา อ่อนมิ่ง	๕๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๘๒,๕๖๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๐๐,๕๖๐
๑๔	นางอำพร ผ่องทอง	๕๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๗๖,๐๘๐	๑๘,๐๐๐	-	๓๙๔,๐๘๐
๑๕	นางสาวศุภิมาศ อ่อนมิ่ง	๕๐-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	๕๐-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	๒๒๕,๔๘๐	-	-	๒๒๕,๔๘๐
๑๖	นางรัชฎา สุขนา	๕๐-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๕๐-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๒๑๘,๒๘๐	-	-	๒๑๘,๒๘๐
๑๗	-	๕๐-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ขง.	๕๐-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ขง.	๒๒๕,๔๘๐	-	-	ว่าง
		กองช่าง (๐๕)									
๑๘	-	๕๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่าง
๑๙	นายวิมลภัก พรหมมี	๕๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายควบคุมอาคาร (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายควบคุมอาคาร (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๗๖,๐๘๐	๑๘,๐๐๐	-	๓๙๔,๐๘๐
๒๐	-	๕๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ขง.	๕๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ขง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่าง
๒๑	สิบเอกชินวร ศรีสุขใส	๕๐-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปฏิบัติงาน	๕๐-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปฏิบัติงาน	๒๑๐,๘๔๐	-	-	๒๑๐,๘๔๐

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

ที่	ชื่อ-สกุล	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)											
๒๒	นายศิณวงศ์ มาตกฤษ	๕๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๕๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๕๕,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๙๗,๕๒๐
๒๓	-	๕๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๕๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	ว่าง
๒๔	-	๕๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๕๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่าง
๒๕	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	ว่าง ๓ อัตรา
๒๖	นางสาวสุรางค์รัตน์ สระเกตุ	๕๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๐๓	ครู	คศ.๒	๕๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๐๓	ครู	คศ.๒	๓๖๘,๐๔๐	-	-	๓๖๘,๐๔๐
๒๗	นางสาวสุกฤษรา อร่ามยิ่ง	๕๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๘๓	ครู	คศ.๑	๕๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๘๓	ครู	คศ.๑	๒๘๙,๔๔๐	-	-	๒๘๙,๔๔๐
๒๘	นางอนงค์ วิเศษสาธิต	๕๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๘๒	ครู	คศ.๑	๕๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๘๒	ครู	คศ.๑	๓๐๐,๒๔๐	-	-	๓๐๐,๒๔๐
๒๙	นางสาวพรพรรณ เล็กชิน	๕๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๐๔	ครู	คศ.๑	๕๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๐๔	ครู	คศ.๑	๒๗๖,๐๐๐	-	-	๒๗๖,๐๐๐
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)											
๓๐	-	๕๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๕๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ											
สำนักปลัด (๐๑)											
๓๑	นายสุเมธ พระแก้ว	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๒๓๘,๙๒๐	-	-	๒๓๘,๙๒๐
๓๒	นางสาวพรนิกา บุญเทียม	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๘๕,๐๔๐	-	-	๑๘๕,๐๔๐
๓๓	นางสาวรวิดา ทิพย์สุนทร	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๗,๑๒๐	-	-	๑๔๗,๑๒๐
กองคลัง (๐๔)											
๓๔	นางพัชรี ชำแก้ว	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๒๐๙,๘๘๐	-	-	๒๐๙,๘๘๐
๓๕	นางชงโค ละอวยผิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๑,๙๒๐	-	-	๑๕๑,๙๒๐

แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลภูบัว

ที่	ชื่อ-สกุล	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
พนักงานจ้างตามภารกิจ											
กองช่าง (๐๕)											
๓๖	นางสาวกุลจิรา ไจ่มง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๔,๔๘๐	-	-	๑๗๔,๔๘๐
๓๗	นายสุรินทร์ นาคเอี่ยม	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๗๓,๒๘๐	-	-	๑๗๓,๒๘๐
๓๘	นายจิรวัดน์ เต็มนอง	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑๔๑,๗๒๐	-	-	๑๔๑,๗๒๐
๓๙	นายนพรัตน์ คงนิล	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๔๔,๒๔๐	-	-	๑๔๔,๒๔๐
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)											
๔๐	นางสาวนฤมล เติวียะ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๗,๖๐๐	-	-	๑๗๗,๖๐๐
๔๑	นางสาวประภาพรพรณ พจนารถ	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑๖๓,๙๒๐	-	-	๑๖๓,๙๒๐
๔๒	นางสาว สาวณี สันติวาริ	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑๖๐,๐๘๐	-	-	๑๖๐,๐๘๐
พนักงานจ้างทั่วไป											
สำนักปลัด (๐๑)											
๔๓	นายสมประสงค์ เอี่ยมทราย	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๔	นายประสิทธิ์ จันทรา	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๕	นายสุรสิทธิ์ จิวแห้ว	-	คนงานประจำรถบรรทุกน้ำ	-	-	คนงานประจำรถบรรทุกน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๖	นางแพรวไพลิน ปลื้มป่าเรือ	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๗	นายเกษม กลิ่นวล	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๘	นายใหม่ เอกอภัย	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๙	นางสาวฉวี รักภกา	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๐	นางสาวราชวดี สุขนา	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองคลัง (๐๔)											
๕๑	นางสาวกรรณิศา แทวนทอง	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๒	นางสาวพัชรี ชื่นกรมรักษ์	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๓	นางสาวสวาท องคเชษฐ	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๔	นางสาววิภกชนก แสนทองฟ้า	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๕	นายสุพจน์ จีนแบก	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

ที่	ชื่อ-สกุล	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
พนักงานจ้างทั่วไป											
กองช่าง (๐๕)											
๕๖	นางสาววิณา จันทาแล้ว	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๗	นายนิคม จันทะ	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๘	นายวีระเชษฐ์ จันทะ	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)											
๕๙	นางสาวชิววรรณ ไชยกิจ	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๐	นางสาวจุฑาทิพย์ เทืองฟู	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๑	นางสาวพรทิพย์ เอี่ยมสำอางค์	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๒	นางสาวอรอนงค์ พรหมพา	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๓	นางสาววรรษษา โตนิล	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๔	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๒๑๖,๐๐๐	-	-	ว่าง ๒ อัตรา

-๒๐๔-

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

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

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างในกลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกนอกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายใต้ภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้าโดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนให้มาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการ และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถสิ้นสุดในจุดเดียว ประชาชนเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตน และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่ความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

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 และเป็นเครื่อง กำกับความประพฤติพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติเป็นเป็นไปด้วยความถูกต้อง จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๕ วรรคท้ายประกอบมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว จึงประกาศแนวทางการปฏิบัติตามค่านิยมหลักของมาตรฐานทางจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว ดังนี้

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

โดยมีแนวทางการปฏิบัติตามค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ตามรายละเอียดแนบท้ายประกาศนี้ หากพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว มีผู้ใดฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามประกาศนี้ ให้ถือว่าเป็นการกระทำความผิดทางวินัย และมีโทษตามที่กฎหมายกำหนด

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

แนวทางปฏิบัติตามค่านิยมหลักของมาตรฐานทางจริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลคว	
ค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม	แนวทางปฏิบัติ
ข้อ ๑ ยึดมั่นในคุณธรรม และ จริยธรรม	<p>๑) ปฏิบัติตามค่านิยมหลักของมาตรฐานทางจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการใดที่เป็นการเล็งมาตฐานทางจริยธรรมนี้ ในกรณีมีข้อสงสัย หรือมีผู้ใดทักท้วงว่า การกระทำใดของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง อาจขัดค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรมนี้ ต้องไม่กระทำการ หรือหยุดกระทำการและส่งเรื่องให้คณะกรรมการจริยธรรมพิจารณาวินิจฉัย ในกรณีที่คณะกรรมการจริยธรรมวินิจฉัยว่า การกระทำนั้น ขัดต่อค่านิยมหลัก ของมาตรฐานทางจริยธรรมนี้ จะกระทำการนั้นไม่ได้</p> <p>๒) เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนค่านิยมหลักของมาตรฐานทางจริยธรรม นี้ต้องรายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมพยานหลักฐาน (ถ้ามี) ต่อหัวหน้าส่วน ราชการหรือคณะกรรมการจริยธรรมโดยลับพลันกรณีหัวหน้าส่วนราชการเป็น ผู้ฝ่าฝืนฯ ต้องรายงานต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปของหัวหน้าส่วนราชการนั้น และหรือคณะกรรมการจริยธรรม</p>
ข้อ ๒ มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และ รับผิดชอบ	<p>๑) อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และ เต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ในกรณีที่ต้องไป ปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้อง ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย</p> <p>๒) ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อ ตำแหน่งหน้าที่ ของตนหรือของข้าราชการอื่น ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของ ข้าราชการอื่นโดยมิชอบ</p> <p>๓) ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ เยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพตรงไปตรงมา ปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูล พยานหลักฐาน และความเหมาะสมของแต่ละกรณี</p> <p>๔) เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และ แจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน</p> <p>๕) ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย หรือประชาชน ต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตาม กฎหมาย หรือประชาชนในการตรวจสอบ โดยให้ที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับการร้องขอในการตรวจสอบ</p> <p>๖) ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็น ลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป</p>

ค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม	แนวทางปฏิบัติ
ข้อ ๓ ยึดถือประโยชน์ของประเทศไทย เหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และ ไม่มีประโยชน์ทับซ้อน	<p>๑) ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่ตนมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะป็นญาติพี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจ ให้เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลนั้น หรือปฏิบัติต่อบุคคลนั้นต่างจากบุคคลอื่น เพราะชอบหรือชัง</p> <p>๒) ไม่ใช้เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือ สิ่งอำนวยความสะดวก ของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย</p> <p>๓) ไม่กระทำการใด หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลง หรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ใน ความรับผิดชอบของหน้าที่ ในกรณีที่มีความเคลือบแคลงหรือสงสัย ให้ข้าราชการผู้นั้นยุติการกระทำดังกล่าวไว้ก่อน แล้วแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา เมื่อคณะกรรมการ จริยธรรมวินิจฉัยเป็นประการใดแล้ว จึงปฏิบัติตามนั้น</p>
ข้อ ๔ ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย	<p>๑) ปฏิบัติหน้าที่ด้านความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงาน ด้วยความถูกต้องตามหลักกฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ และยึดมั่นในหลัก วิชาการด้านทะเบียน ด้านรังวัด ด้านการบริหาร และจริยธรรม</p> <p>๒) ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของ ประชาชน รวมทั้งละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบ และ ประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ</p> <p>๓) ตัดสินใจและการกระทำใดๆ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของ ประเทศไทย ประชาชนและหน่วยงานมากกว่าประโยชน์ส่วนตน</p> <p>๔) ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชาในการยึดมั่นความ ถูกต้อง เทียงธรรม และปกป้องผลประโยชน์ของชาติ</p>

ค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม	แนวทางปฏิบัติ
ข้อ ๕ ให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ	<p>๑) ปฏิบัติหน้าที่ให้ลุล่วง โดยไม่หลีกเลี่ยง ละเลย หรือละเว้น การใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย</p> <p>๒) ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรี ความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคล หรือก่อภาระหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย</p> <p>๓) ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาติดต่อโดยไม่เป็นธรรม ในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจ หรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา อบรม หรือความคิดเห็นทางการเมือง อันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการรัฐกำหนดขึ้น เพื่อขจัดอุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่นหรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผล เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป</p> <p>๔) ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณ และต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด</p>
ข้อ ๖ ให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง	<p>๑) ไม่ใช่ข้อมูลที่ได้จากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่นอันไม่ใช่การปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น</p> <p>๒) ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วน ในกรณีที่กระทำการอันกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพของบุคคลอื่นไม่อนุญาตหรือไม่อนุมัติต่อคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมาย เว้นแต่การอันคณะกรรมการวิธีการปฏิบัติราชการทางปกครองตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในสิบห้าวันทำการ นับแต่กระทำการดังกล่าว หรือได้รับการร้องขอ</p>

ค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม	แนวทางปฏิบัติ
ข้อ ๗ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้	๑) ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุดจนเต็มกำลังความสามารถ ๒) ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ด้วยความประหยัด คุ่มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย
ข้อ ๘ ยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	๑) แสดงออกถึงความภูมิใจในชาติ และคำนึงถึงผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ๒) ไม่แสดงออกในลักษณะการดูหมิ่นเหยียดหยาม หรือไม่กระทำการอันเป็นการทำลายความมั่นคงของชาติ รวมทั้งไม่กระทำการอันเป็นการให้ร้ายหรือก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อ ภาพลักษณ์ของประเทศ ๓) ปฏิบัติตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ และเคารพในความแตกต่างของการนับถือศาสนา ๔) แสดงออกถึงความเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ ๕) ปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมาย ๖) ไม่กระทำการอันเป็นการต่อต้านการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ๗) มีความเป็นกลางทางการเมือง และไม่ใช้อำนาจหน้าที่เอื้อประโยชน์ต่อพรรคการเมืองใดพรรคการเมืองหนึ่งเป็นการเฉพาะ
ข้อ ๙ ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร	๑) ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

ที่ ๑๑๐/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ -๒๕๖๖ จะครบกำหนดใช้บังคับ
ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด นั้น

เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปด้วยความถูกต้อง จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๕ วรรคท้าย
ประกอบมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศ
คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ
องค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๕ (และที่แก้ไขเพิ่มเติม) จึงมีคำสั่งแต่งตั้ง
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ดังนี้

- | | |
|---|--------------------------|
| ๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว | เป็น กรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว | เป็น กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็น กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็น กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม | เป็น กรรมการ |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว | เป็น กรรมการและเลขานุการ |
| ๘. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป | เป็น ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๙. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | เป็น ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วน-
ตำบลคูบัว โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหาร
ส่วนตำบลคูบัว รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ให้เป็นไปตาม
มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลัง
ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว เพื่อใช้บริหารจัดการอัตรากำลังคนตามช่วงระยะเวลาที่กำหนดต่อไป

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่นี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายประยง พิมพะราช)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ของ องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ ในวันอังคารที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๑.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว อำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี

ผู้มาประชุม

๑. นายประยง พิมเพราะ	นายก อบต.คูบัว	ประธานกรรมการฯ
๒. นายธนพงษ์ ปัญญากาญจน์	ปลัด อบต.คูบัว	กรรมการ
๓. นางสาวชญามาศ พิบูลแถว	รองปลัด อบต.คูบัว	กรรมการ
๔. นางวนิดา ผจญกล้า	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นายวัลลภ พรหมมี	หน.ฝ่ายควบคุมอาคาร รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. นายศินวงศ์ มาตกฤษ	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	กรรมการ
๗. นางสาวธินี จันทรร	หัวหน้าสำนักปลัดฯ	กรรมการและเลขานุการ
๘. นางสาวเสาวณิต อินทกาญจน์	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	ผู้ช่วยเลขานุการ
๙. นางภัคกร แก้วมรกต	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑. นายไชยนต์ รุจจारी	รองนายก อบต.คูบัว
๒. นางธัญญรัตน์ มาตกฤษ	รองนายก อบต.คูบัว
๓. นางสาวสุรียรัตน์ จันทร์แพง	เลขานุการ นายก อบต.คูบัว

เริ่มประชุมเวลา

นายธนพงษ์ ปัญญากาญจน์
ปลัด อบต.คูบัว

๑๑.๐๐ น.

เมื่อคณะกรรมการแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว พร้อมแล้ว ขอเชิญ นายประยง พิมเพราะ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว ทำหน้าที่ประธานกรรมการในที่ประชุม เปิดประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ โดยมีผู้เข้าร่วมประชุมครบองค์ประชุมรายละเอียดตามระเบียบวาระการประชุมดังต่อไปนี้

นายประยง พิมเพราะ
ประธานกรรมการ
ระเบียบวาระที่ ๑
นายประยง พิมเพราะ
ประธานกรรมการฯ

ขอดำเนินการประชุม ตามระเบียบวาระที่แจ้งให้ทราบต่อไป

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว มีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เนื่องจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ใกล้จะครบกำหนดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว ได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามคำสั่ง อบต.คูบัว ที่ ๑๑๐/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เพื่อดำเนินการพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าว โดยรายละเอียดขอให้ท่านปลัด ดำเนินการชี้แจงต่อไป

/นายธนพงษ์ ...

นายธนพงษ์ ปัญญากาญจน์
ปลัด อบต.คูบัว

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว ที่ใช้อยู่ปัจจุบันกำลังจะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ประกอบกับ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ มีมติให้ แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบกับหนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ไปแล้วนั้น

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว เป็นไปด้วยความเรียบร้อย องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว จะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ โดยความสมบูรณ์ของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ กำหนดให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อ ก.จังหวัด เมื่อ ก.จังหวัด เห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แล้วให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากร ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า คือ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ข้อกฎหมาย

๑. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๒๕ วรรคท้าย ประกอบมาตรา ๑๕

๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๕ (และที่แก้ไขเพิ่มเติม) ข้อ ๑๓

ข้อ ๑๓ การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในส่วนราชการว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใดอยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบในการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลตามวรรคหนึ่ง ให้องค์การบริหารส่วนตำบลคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากคุณภาพของงาน และปริมาณงานตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล

๓. หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท., ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดให้ “แผนอัตรากำลัง ๓ ปี” เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมถึงบุคลากรถ่ายโอนขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกิดร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒

แผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังทั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภททั้งที่ตั้งจ่ายจากหมวดเงินเดือน ค่าจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและที่ตั้งจ่ายจากการได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้างจากเงินอุดหนุน เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เป็นไปอย่างถูกต้อง ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. จึงกำหนดแนวทางดำเนินการซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้

๑. การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย

- นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ
- ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ
- รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ
- หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ
- ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ระบุชื่อ - สกุลและตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ออกคำสั่ง

๒. บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาตามแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า

/ตามกฎหมาย..

ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น โดยแบ่งออกเป็นด้าน ๆ ตามความเหมาะสม เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านการบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการเกษตร ด้านสาธารณสุข เป็นต้น เพื่อให้ทราบว่าแต่ละส่วนราชการมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอะไรที่จะต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า และอยู่ในอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามนโยบายหรือไม่

ทั้งนี้ให้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค รวมถึงแนวทางการแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุด และอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องกำหนด

๓. บทวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ว่าในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และภารกิจตามข้อ ๒ จะต้องกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างในตำแหน่งใด และจำนวนเท่าใด จึงจะทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สำหรับความต้องการกำลังคนนั้น ให้พิจารณาจากภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ คุณภาพของงาน ความยุ่งยากซับซ้อนของงาน ปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน และคาดคะเนว่าจะมีภารกิจปริมาณงานด้านใดเพิ่มขึ้นในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า โดยพิจารณาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น นโยบายที่สำคัญของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนสภาพปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนภายในเขตพื้นที่ โดยให้มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ โดยอาจอ้างอิงข้อมูลจากผลการดำเนินการประจำปี ที่รายงานต่อสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ชัดเจนเพื่อประกอบการพิจารณาว่าแต่ละส่วนราชการจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังที่เป็นข้าราชการ พนักงานจ้างรวมทั้งสิ้นเป็นจำนวนเท่าใดแล้ว จำแนกเป็นประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับให้เหมาะสมกับปริมาณงานและคุณภาพงานนั้น ๆ ต่อไป โดยดำเนินการรวบรวมปริมาณงานที่เกิด

ขึ้นกับเวลาที่ใช่ไปทั้งหมด เปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี กล่าวคือ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีเวลาปฏิบัติราชการคิดเป็น ๘๒,๘๐๐ นาที ต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ กรณีมีเศษเกินกึ่งหนึ่งให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มได้ โดยการกำหนดงานให้พิจารณาตามแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น พ.ศ. ๒๕๖๓

การวิเคราะห์เพื่อประเมินความต้องการกำลังคนนั้น ให้สำรวจจำนวนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ต้องการเพิ่มหรืออัตรากำลังที่คาดว่าจะสูญเสีย เนื่องจากการเกษียณอายุราชการหรือครบกำหนดสัญญาจ้างในแต่ละปี

เพื่อให้การคำนวณกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างรอบคอบ ขอให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นมีการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม/ขนาดเดียวกันว่ามีจำนวนใกล้เคียงหรือแตกต่างกันประการใด กรณีพบว่าการกำหนดจำนวนอัตรากำลังมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ให้ทบทวนเหตุผลความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่งนั้นอีกครั้งหนึ่งเพื่อมิให้เกิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่สูงหรือเกินความจำเป็น ทั้งนี้ ก่อนกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ขอให้พิจารณาเกลี่ยอัตรากำลังที่ว่าง หรือ เกลี่ยอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้เกิดความเหมาะสมกับปริมาณงาน ภารกิจ หน้าที่ ความรับผิดชอบเป็นอันดับแรก

๔. บทวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน

ให้มีการสำรวจและประเมินความรู้ ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรหรือฝึกอบรมกำลังคนให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอันเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพื่อให้การใช้อัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้างทุกประเภทเกิดประโยชน์สูงสุด

๕. การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้างต้น มาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้นำข้อมูลข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน

/ข้าราชการครู...

ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมไว้ในแผนอัตรากำลังฉบับนี้ โดยแยกข้อมูลแต่ละส่วนราชการและเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๕๒

ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแท่ง) หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท๐๘๐๙.๔/ว๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครู ในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และขออนุญาตการกำหนดเลขที่ตำแหน่งของสายงานต่าง ๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๓๒ ลงวันที่ ๒๓ ตุลาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แจ้งแนวทางปฏิบัติตามประกาศ ก.จ. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิชาการบริหาร และการปฏิบัติงานของข้าราชการ องค์กรบริหารส่วนจังหวัด และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๓ เพิ่มเติม หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๖๕ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ และหนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๔๓ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามตัวอย่างที่กำหนด ดังนี้

๑)กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๒)กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเป็นกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นเพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓

๓) กำหนดตำแหน่งในส่วนราชการต่าง ๆ ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตาม ๑) และ ๒) ให้พิจารณาว่า ควรกำหนดตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด จำนวนใด (ข้าราชการ หรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบลักษณะงาน และปริมาณงานของส่วนราชการนั้น

๔) ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่กำหนดในส่วนราชการ ตาม ๑) และ ๒) ต้องเป็นประเภท ตำแหน่ง และสายงานที่ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแล้ว ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๖/ว ๑๗๓ ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๕ เรื่อง มาตรฐานกำหนดตำแหน่งและกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องเกื้อกูล (เพิ่มเติม) (จำนวน ๑๐๑ สายงาน) กรณีการกำหนดตำแหน่งในประเภท ตำแหน่ง และสายงานใหม่ที่ยังไม่ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้นให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด เสนอให้ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. พิจารณาให้ความเห็นชอบ และจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก่อน

๔.๑) ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ได้แก่ ตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับขยายในระดับตำแหน่งแรก บรรจุและเหนือขึ้นไปอีก ๑ ระดับโดยไม่ต้องขอความเห็นชอบ คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต. จังหวัด) เพื่อปรับปรุงตำแหน่งสำหรับระดับตำแหน่งนอกเหนือจากที่กำหนดนี้จะต้องยื่นเรื่องเพื่อขอความเห็นชอบปรับปรุงระดับตำแหน่งก่อน ดังนี้

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

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

๔.๑.๓. การกำหนดตำแหน่งประเภททั่วไปเป็นระดับอาวุโส และตำแหน่งประเภทวิชาการ เป็นระดับชำนาญการพิเศษ หรือระดับเชี่ยวชาญ ห้ามเสนอเรื่องขอปรับปรุงระดับตำแหน่งในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๔.๑.๔. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นหากพิจารณาแล้วมีลักษณะงาน ภารกิจและประสงค์จะกำหนดจำนวนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกองสำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น พ.ศ.๒๕๖๓ ให้เสนอกำหนดตำแหน่งในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในครั้งนี้ได้ แต่หากมีการกำหนดจำนวนตำแหน่งเกินกรอบอัตรากำลังที่กำหนดของส่วนราชการ ให้จัดทำข้อมูลและเอกสารนำเสนอตามหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งด้วย

๔.๒) ตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ได้แก่ ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นและประเภทบริหารท้องถิ่นให้กำหนดตำแหน่งเพียงระดับเดียว โดยอาจปรับปรุงเป็นระดับสูงขึ้นตามโครงสร้างส่วนราชการที่กำหนดได้ก็ต่อเมื่อได้รับความเห็นชอบการปรับปรุงตำแหน่งตามเงื่อนไขที่กำหนดแล้วเท่านั้น ทั้งนี้ ไม่ให้กำหนดหรือปรับปรุงตำแหน่งสายงานผู้บริหารเพิ่มในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ยกเว้น ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นตำแหน่งว่างให้กำหนดตำแหน่งเป็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลระดับกลาง/ระดับต้น ตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๕

๔.๓) ลูกจ้างประจำที่มีลักษณะงานเหมือนกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้กำหนดชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในระบบแห่ง ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๔.๔) พนักงานจ้างตามภารกิจที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเช่นเดียวกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้กำหนดชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

กรณีองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นใดมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเช่นเดียวกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา)

อาจมีมติเห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเช่นเดียวกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นดังกล่าวได้ โดยไม่จำเป็นต้องมีกรอบตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งนั้นก่อนก็ได้ เพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล เช่น กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจในตำแหน่งผู้ช่วยแพทย์แผนไทยได้ แม้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งนั้นไม่มีกรอบตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในตำแหน่งแพทย์แผนไทย แต่การที่จะกำหนดพนักงานจ้างเพิ่มเติมใหม่ได้จะต้องมีจำนวนและอัตรากำล้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ครบตามแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่องกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น พ.ศ.๒๕๖๓ ก่อน ทั้งนี้ ห้ามมีการปรับหรือเกลี้ยอัตรากำล้างของพนักงานจ้าง โดยการกำหนดตำแหน่งอยู่ในสำนัก กอง หรือส่วนราชการใดให้เป็นไปตามสัญญาจ้างสำหรับพนักงานจ้างสามารถปรับเกลี้ยตำแหน่งได้เฉพาะมีการปรับปรุงหรือกำหนดโครงสร้างส่วนราชการใหม่ภายหลังที่ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ได้เห็นชอบแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี แล้ว

๔.๕) ข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับเงินอุดหนุนในแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี ให้กำหนดเฉพาะชื่อตำแหน่ง ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ ครู ครูผู้ช่วย เนื่องจากตำแหน่งสายงานผู้บริหารสถานศึกษา สายงานการสอน และสายงานนิเทศการศึกษาไม่มีระดับตำแหน่ง แต่เป็นตำแหน่งในระบบวิทยฐานะ ซึ่งทั้งอันดับเงินเดือนและระดับวิทยฐานะจะติดตามตัวผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ

ทั้งนี้ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งให้กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา และจะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำล้างและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณี

กรณีองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลนคร และเทศบาลเมือง และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นหน่วยรับงบประมาณโดยตรงจากสำนักงบประมาณ เมื่อคำนวณจำนวนอัตรากำล้างข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ สถานศึกษาแล้ว ให้แสดงผลการคำนวณระบุตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งที่พึงจะมีตามเกณฑ์ในแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี พร้อมหมายเหตุในรายงานว่า “การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณแล้ว” และให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดเลขที่ตำแหน่ง

ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามแนวทางปฏิบัติตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เมื่อได้รับการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานงบประมาณแล้วให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการสรรหาบุคคลให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวต่อไป

กรณีเทศบาลตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นหน่วยรับงบประมาณแทน เมื่อคำนวณจำนวนอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ สถานศึกษาแล้ว ให้แสดงผลการคำนวณ ระบุตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งที่พึงจะมีตามเกณฑ์ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พร้อมหมายเหตุในรายการว่า “การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว” สำหรับเลขที่ตำแหน่งให้เว้นว่างไว้ เพื่อรองรับการจัดสรรอัตรากำลังพร้อมเลขที่ตำแหน่งจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรอัตรากำลังพร้อมเลขที่ตำแหน่งแล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดเลขที่ตำแหน่งที่ได้รับการจัดสรรในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และดำเนินการสรรหาบุคคลให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวต่อไป

กรณีองค์กรส่วนท้องถิ่นใด เมื่อคำนวณจำนวนอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ สถานศึกษาแล้ว ประกอบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่มีข้อจำกัดเรื่องภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลและประสงค์จะใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและสิทธิสวัสดิการให้ดำเนินการกำหนดตำแหน่ง จำนวนตำแหน่ง และเลขที่ตำแหน่ง ตามแนวทางปฏิบัติตามหนังสือ กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และดำเนินการสรรหาบุคคลให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวต่อไป ทั้งนี้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งนั้นต้องนำงบประมาณดังกล่าวมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ด้วย โดยให้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์เกี่ยวกับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนท้องถิ่นและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๔.๕.๑) หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๒๑๒๑ ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการดำเนินการขอรับการจัดสรรงบประมาณและอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ สถานศึกษา (โรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)

๔.๕.๒)ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลในสถานศึกษา ระดับชั้นพื้นฐาน พ.ศ.๒๕๖๕ ลงวันที่ ๖ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๕

๔.๕.๓)ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลในสถานศึกษา ระดับอาชีวศึกษา พ.ศ.๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๕

๔.๕.๔)ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๕

๔.๓)ลูกจ้างประจำที่มีลักษณะงานเหมือนกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้กำหนดชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในระบบแห่ง ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๔.๔)พนักงานจ้างตามภารกิจที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเช่นเดียวกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้กำหนดชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

กรณีองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นใดมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเช่นเดียวกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา) อาจมีมติเห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเช่นเดียวกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นดังกล่าวได้ โดยไม่จำเป็นต้องมีกรอบตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งนั้นก่อนก็ได้ เพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล เช่น กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจในตำแหน่งผู้ช่วยแพทย์แผนไทยได้ แม้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งนั้นไม่มีกรอบตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในตำแหน่งแพทย์แผนไทย

/ที่จะกำหนด...

ที่จะกำหนดพนักงานจ้างเพิ่มเติมใหม่ได้จะต้องมีจำนวนและอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ครบตามแนวทางปฏิบัติตามประกาศตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่องกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น พ.ศ.๒๕๖๓ ก่อน ทั้งนี้ ห้ามมีการปรับหรือเกลี้ยอัตรากำลังของพนักงานจ้าง โดยการกำหนดตำแหน่งอยู่ในสำนัก กอง หรือส่วนราชการใดให้เป็นไปตามสัญญาจ้างสำหรับพนักงานจ้างสามารถปรับเกลี้ยตำแหน่งได้เฉพาะมีการปรับปรุงหรือกำหนดโครงสร้างส่วนราชการใหม่ภายหลังที่ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ได้เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้ว

๔.๕)ข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับเงินอุดหนุนในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้กำหนดเฉพาะชื่อตำแหน่ง ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ ครู ครูผู้ช่วย เนื่องจากตำแหน่งสายงานผู้บริหารสถานศึกษา สายงานการสอน และสายงานนิเทศการศึกษาไม่มีระดับตำแหน่ง แต่เป็นตำแหน่งในระบบวิทยฐานะ ซึ่งทั้งอันดับเงินเดือนและระดับวิทยฐานะจะติดตามตัวผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ

ทั้งนี้ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งให้กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา และจะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น แล้วแต่กรณี

กรณีองค์กรปกครองส่วนจังหวัด เทศบาลนคร และเทศบาลเมือง และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นหน่วยงบประมาณโดยตรงจากสำนักงบประมาณ เมื่อคำนวณจำนวนอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ สถานศึกษาแล้ว ให้แสดงผลการคำนวณระบุตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งที่พึงจะมีตามเกณฑ์ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พร้อมหมายเหตุในรายการว่า “การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณแล้ว” และให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดเลขที่ตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามแนวทางปฏิบัติตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เมื่อได้รับการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณแล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการสรรหาบุคคลให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวต่อไป

กรณีเทศบาลตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นหน่วยรับงบประมาณแทน

เมื่อคำนวณจำนวนอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ สถานศึกษาแล้ว ให้แสดงผลการคำนวณระบุตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งที่พึงจะมีตามเกณฑ์ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พร้อมสาเหตุในรายการว่า “การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว” สำหรับเลขที่ตำแหน่งให้เว้นว่างไว้ เพื่อรองรับการจัดสรรอัตรากำลังพร้อมเลขที่ตำแหน่งจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรอัตรากำลังพร้อมเลขที่ตำแหน่งแล้วให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดเลขที่ตำแหน่งที่ได้รับการจัดสรรในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และดำเนินการสรรหาบุคคลให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวต่อไป

กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใด เมื่อคำนวณจำนวนอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ สถานศึกษาแล้ว ประกอบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่มีข้อจำกัดเรื่องภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลและประสงค์จะใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ว่าเป็นเงินเดือน ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและสิทธิสวัสดิการให้ดำเนินการกำหนดตำแหน่ง จำนวนตำแหน่ง และเลขที่ตำแหน่ง ตามแนวทางปฏิบัติตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และดำเนินการสรรหาบุคคลให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวต่อไป ทั้งนี้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งนั้นต้องนำงบประมาณดังกล่าวมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ด้วย

โดยให้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์เกี่ยวกับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนท้องถิ่นและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๔.๕.๑) หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๒๑๒๑ ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการดำเนินการขอรับการจัดสรรงบประมาณและอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ สถานศึกษา (โรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)

๔.๕.๒) ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลในสถานศึกษา ระดับชั้นพื้นฐาน พ.ศ.๒๕๖๕ ลงวันที่ ๖ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๕

๔.๕.๓)ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลในสถานศึกษา ระดับชั้นพื้นฐาน พ.ศ.๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๕

๔.๕.๔)ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๕

๔.๕.๕)ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลในสถานศึกษาที่มีการจัดการศึกษาลักษณะพิเศษ พ.ศ.๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๒ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๔

๔.๕.๖)ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๗ ลงวันที่ ๘ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๕๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๔.๕.๗)ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๕๘

๔.๕.๘)ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งศึกษานิเทศก์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๙

๕)การกำหนดตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้แสดงกรอบอัตรากำลังของข้าราชการ หรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น บุคลากรถ่ายโอน ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๖ ที่มีอยู่เดิมทั้งหมด โดยระบุการกำหนดตำแหน่งและจำนวนตำแหน่งที่จะกำหนดขึ้นใหม่ของปีทีหนึ่ง (๒๕๖๗) ปีที่สอง (๒๕๖๘) และปีทีสาม (๒๕๖๙) ภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนด โดยพิจารณาจากอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงานตามหลักการ

วิเคราะห์ค่างานเป็นสำคัญ ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงประเภทตำแหน่งและสายงานตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งที่มีอยู่ในปัจจุบันเท่านั้น เพราะ หากขอกำหนดตำแหน่งเป็นกรณีพิเศษอาจมีผลกระทบต่อเส้นทางความก้าวหน้าของบุคคลนั้นในการเลื่อนระดับหรือการเปลี่ยนสายงานได้

ทั้งนี้ ก่อนขออนุมัติกำหนดตำแหน่งขั้นใหม่ให้พิจารณาดำเนินการกับตำแหน่งที่ว่างและมีความจำเป็นน้อยก่อน โดยวิธีการตัดโอนตำแหน่งหรือวิธีการปรับปรุงและตัดโอน (เกลี้ยตำแหน่ง) ไปไว้ในงานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนมากกว่า สำหรับลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างห้ามปรับเกลี้ยตำแหน่ง

๖)กรณีองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่รับถ่ายโอนภารกิจสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ ๖๐ พรรษา นวมินทราชินี และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๑ ลงวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๕ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการเพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ ๖๐ พรรษา นวมินทราชินี และ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดโดยเคร่งครัด

๖. การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการ

การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ส่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแบ่ง)

๒) หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๔ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๓๗ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ แจกแนวทางปฏิบัติตามประกาศ ก.จ. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๖๓ เพิ่มเติม (ข้อเสนอแนะการกำหนดเลขที่ตำแหน่งของสายงานต่าง ๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เลขหลักที่ ๔ - ๕)

๔) หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๖๕ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๓ (ข้อเสนอแนะการกำหนดเลขที่ตำแหน่งของสายงานต่าง ๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เลขหลักที่ ๔ - ๕)

๕) หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๔๓ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ (ข้อแนะนำการกำหนดเลขที่ตำแหน่งของสายงานต่าง ๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เลขหลักที่ ๔ - ๕)

๗. ประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี นั้น เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายได้อย่างสอดคล้องกับข้อเท็จจริง จึงให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่น ดังนี้

๗.๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ บัญญัติว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีไม่ได้ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา) จึงต้องใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลมิให้เกินกฎหมายกำหนด

๗.๒ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายที่เป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สิทธิสวัสดิการต่าง ๆ และกรอกข้อมูลลงในแบบการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นและต้องแสดงบัญชีการจัดคนลงสู่ตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการด้วย

๗.๓ การประมาณการเงินเดือน ให้ดำเนินการ ดังนี้

๗.๓.๑ ตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการที่มีผู้ครองตำแหน่งอยู่ให้คำนวณตามอัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งนั้นคูณด้วย ๑๒ เดือน

สำหรับกรณีตำแหน่งว่างที่ขอกำหนดขึ้นใหม่หรือว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ให้คำนวณโดยประมาณการในอัตราเงินขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินขั้นสูงของระดับตำแหน่งเหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับรวมกันหารสองและคูณด้วย ๑๒ เดือน โดยใช้อัตราบัญชีเงินเดือนตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๒๘ มกราคม พ.ศ.๒๕๕๙

๗.๓.๒ ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นและประเภทบริหารท้องถิ่นที่มีผู้ครองตำแหน่งอยู่ให้คำนวณตามอัตราเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของผู้ครองตำแหน่งนั้นคูณด้วย ๑๒ เดือน

/สำหรับตำแหน่ง..

สำหรับตำแหน่งที่ว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ หรือระหว่าง การประกาศใช้บังคับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประสงค์ข้อกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ ให้คำนวณอัตราเงินเดือน โดยใช้อัตรา บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงของประเภทและระดับตำแหน่ง นั้นรวมกันหารสองและคูณด้วย ๑๒ เดือน โดยใช้อัตราบัญชีเงินเดือนตาม ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือน และวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๒๘ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๙ สำหรับการคำนวณอัตราเงินประจำตำแหน่งให้ใช้อัตราเงิน ประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และเงื่อนไข อัตรา และวิธีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖

ทั้งนี้ ตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ประเภท อำนวยการท้องถิ่น และประเภทบริหารท้องถิ่น ให้ประมาณการภาระ ค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นของแต่ละปีในอัตรา ๑ ขั้นของอัตราเงินเดือน

กรณีองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีตำแหน่งปลัดองค์การ บริหารส่วนตำบลระดับกลางว่าง และได้กำหนดตำแหน่งปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบล เป็นระดับกลาง/ระดับต้น ตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐาน ทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหาร ส่วนตำบล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๕ ให้ประมาณ การอัตราเงินเดือนในอัตราของตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง

๗.๓.๓ เงินประจำตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ประเภท อำนวยการท้องถิ่นและประเภทวิชาการ ให้คำนวณเงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งนั้นหรือตำแหน่งว่าง คูณด้วย ๑๒ เดือน

๗.๓.๔ ตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากร ทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยใช้ งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเงินเดือน ค่าตอบแทน ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงาน ครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๑) ตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากร ทางการศึกษาที่มีผู้ครองตำแหน่งอยู่ให้คำนวณตามอัตราเงินเดือนของผู้ครอง ตำแหน่งนั้นคูณด้วย ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งว่างที่ข้อกำหนดขึ้นใหม่หรือที่ ว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ ให้คำนวณอัตราเงินเดือนโดยใช้อัตราขั้นต่ำสุด ของอันดับ คศ. ๑ กับอัตราขั้นสูงของอันดับ คศ. ๒ รวมกันหารสองและคูณ ด้วย ๑๒ เดือน ตามอัตราบัญชีเงินเดือนแนบท้ายพระราชบัญญัติเงินเดือน

วิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๕๘ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๕ เรื่อง การปรับอัตราเงินเดือนสำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๘

๒) ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และศึกษานิเทศน์ที่มีผู้ครองตำแหน่งอยู่ ให้คำนวณตามอัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งนั้นคูณด้วย ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งที่ว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ หรือระหว่างประกาศใช้บังคับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสงค์ขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ ให้คำนวณอัตราเงินเดือนโดยใช้อัตราขั้นต่ำสุดของอันดับ คศ. ๒ กับอัตราขั้นสูงของอันดับต้น คศ. ๓ รวมกันหารสองและคูณด้วย ๑๒ เดือน ตามอัตราบัญชีเงินเดือนแนบท้ายพระราชบัญญัติเงินเดือนวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๘ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๕ ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การปรับอัตราเงินเดือนสำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

สำหรับเงินค่าตอบแทนวิทยฐานะให้คุณด้วย ๑๒ เดือน ตามบัญชีอัตราเงินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แนบท้ายพระราชบัญญัติเงินเดือนเงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๔๗ และแก้ไขเพิ่มเติม

ทั้งนี้ ตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ ๖ ของอัตราเงินเดือน เงินค่าตอบแทน

๗.๔ การประมาณการค่าจ้างลูกจ้างประจำให้คำนวณโดยใช้ อัตราค่าจ้างของผู้ครองตำแหน่งนั้นคูณด้วย ๑๒ เดือน โดยให้ใช้บัญชีอัตราค่าจ้างประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (กลุ่มที่ ๑ กลุ่มที่ ๒ และกลุ่มที่ ๓) แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มทม ๐๘๐๙.๓/ว ๒๖๘๓ ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๔) และประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราจ้างและการให้ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๔) และให้ได้รับอัตราค่าจ้างไม่สูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นสูงของกลุ่มบัญชีค่าจ้างกลุ่มนั้น ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๘ ลงวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๑ เรื่องประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราค่าจ้าง

/และการให้ลูกจ้าง...

และการให้ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๑ ทั้งนี้ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในอัตรา ๑ ชั้นของ อัตราค่าจ้าง

๗.๕ กรณีตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีลักษณะงาน และชื่อตำแหน่งสอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ที่มีผู้ครองตำแหน่งอยู่ให้คำนวณตามอัตราเงินค่าตอบแทนของผู้ครองตำแหน่ง นั้นด้วย ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งว่างที่ขอกำหนดขึ้นใหม่หรือว่างในรอบ ปีงบประมาณใหม่ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายโดยใช้ฐานอัตราเงิน ค่าตอบแทนตามคุณวุฒิที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้ง เช่น ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้า พนักงานธุรการ ให้ใช้อัตราค่าตอบแทนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรือตำแหน่งผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล ให้ใช้อัตราค่าตอบแทนใน ระดับปริญญาตรีเป็นฐานในการคำนวณภาระค่าใช้จ่าย โดยการคำนวณอัตรา ค่าตอบแทนของพนักงานจ้างให้ใช้บัญชีอัตราค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ส่วนที่ ๓๖๖ ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๘๑ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) และ หนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๓๖ ลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐาน ทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ทั้งนี้ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นใน อัตราร้อยละ ๔ ของอัตราค่าตอบแทน

๗.๖ ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน ข้าราชการ หรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้างที่ได้รับจัดสรร เงินอุดหนุนเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ให้ระบุข้อมูลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ครบถ้วน แต่ไม่ต้องนำรายจ่ายนั้นมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้าน การบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงาน บุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำเงินรายได้ มาจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนเกินกว่าอัตราที่ได้รับจัดสรร หรือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำเงินรายได้มาจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนก่อนได้รับการจัดสรรจากสำนักงานงบประมาณหรือกรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณี ให้นำเงินส่วนที่จ่ายนั้นมาคำนวณเป็นภาระ ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย

๗.๗ สำหรับ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานที่ได้รับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นสูง ตามประกาศต่าง ๆ และระเบียบที่กำหนดแล้ว ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้นร้อยละ ๔ ของเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นสูง โดยให้ ประมาณการเฉพาะปีแรก เพื่อนำมาคิดประมาณการเป็นค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคล

๗.๘ ให้ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นในอัตราไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของยอดรวมเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนในแต่ละปี

๗.๙ เมื่อมีการกำหนดตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตั้งงบประมาณตามประมาณการไว้ด้วย

๘. ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี

การคำนวณเงินประจำตำแหน่ง และเงินค่าตอบแทน นอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ถือปฏิบัติ ตามประกาศ ระเบียบ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกจ่ายเงิน ค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วน ราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ ลงวันที่ ๒ เมษายน ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๒) ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๔

๓) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๙/ว ๒๘ ลงวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๘ เรื่อง แนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการ เบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน

๔) ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐาน ทั่วไป เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขอัตรา และวิธีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖

๙. อัตราเงินประจำตำแหน่ง

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ และ ฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อ เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ และ พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการ คำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ สำหรับ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการ ประปา ไฟฟ้า สถานีขนส่ง หรือกิจการสถานธนาอนุบาล และได้ตั้งงบประมาณ ไว้ในข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคลด้วย

๑๐. ความสมบูรณ์ของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ต่อ ก.จ.จ. ก.ท.จ ก.อบต. จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี ภายในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๖ เมื่อ ก.จ.จ ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก. เมืองพัทยา มีมติเห็นชอบร่างแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ แล้วให้

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง การสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากรในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า

ทั้งนี้ ในห้วงระยะเวลาการบังคับใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ นั้น กรณีการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งในสายงานผู้ปฏิบัติและสายงานผู้บริหารที่ว่าง ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๘/๒๕๖๐ ฉบับลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๐ ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบแข่งขัน พ.ศ. ๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม อย่างเคร่งครัด

กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นละเลยการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหาร (ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทบริหารท้องถิ่น และสายงานผู้บริหารสถานศึกษา) ที่ว่างนั้น ขอให้ผู้ว่าราชการจังหวัดในฐานะประธานกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพิจารณาดำเนินการตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๒๐๐ ลงวันที่ ๒๐ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๓ เรื่อง การกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีการไม่สรรหาตำแหน่งสายงานนักบริหารที่ว่าง สำหรับตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ (ประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ) และพนักงานจ้างที่เป็นตำแหน่งว่าง หากไม่ดำเนินการสรรหาภายใน ๑ ปี หรือ ครบรอบ ๑ ปี ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ขอให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งให้เหมาะสมทุกสิ้นงบประมาณโดยอาจพิจารณายุบเลิกหรือเกลี้ยตำแหน่งดังกล่าวไปไว้ในงานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนมากกว่า โดยให้ตรวจสอบจากระบบ LHR และเล่มแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้วแจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อพิจารณาขอยุบเลิกหรือเกลี้ยตำแหน่งให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ดำเนินการต่อไป ยกเว้น ตำแหน่งที่รายงานให้ กสธ. ดำเนินการสรรหาหรือขอใช้บัญชีสอบแข่งขันได้ของ กสธ. ให้คงไว้เหมือนเดิม โดยการพิจารณายุบเลิกตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสายปฏิบัติ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา จะต้องคำนึงถึงอัตราและจำนวนตำแหน่งที่กำหนดไว้ในแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่อ

อย่างอื่น พ.ศ.๒๕๖๓ ด้วย สำหรับตำแหน่งพนักงานจ้างไม่สามารถปรับเกลี้ย
ได้เมื่อใกล้ครบกำหนดระยะเวลาการบังคับใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบถัดไป (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒) โดยเริ่ม
จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นการล่วงหน้าเพื่อให้แผนอัตรากำลังมีความ
ต่อเนื่องและประกาศใช้ได้ทันภายในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙

๑๑.การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการหรือการปรับปรุงตำแหน่ง สายงานบริหาร

การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ให้เป็นไปตามประกาศ
มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของราชการ
หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑) หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๔๙
ลงวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การขอยุบเลิกตำแหน่งพนักงานเทศบาล

๒) ประกาศ ก.จ. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วน
ราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘ ลง
วันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๓) ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วน
ราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม
๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๔) ประกาศ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้าง
ส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่
๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๕) หนังสือสำนักงาน ก.ท๐ ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๔ ลงวันที่ ๒๒
กรกฎาคม ๒๕๕๙ เรื่อง การจัดตั้งกองสารสนเทศฯและทรัพย์สิน

๖) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๔ ลงวันที่ ๘
มกราคม ๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศ ก.จ. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้าง
ส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ ๒)
พ.ศ.๒๕๖๒

๗) หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว.๒๑ ลงวันที่
๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ เรื่องประกาศ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ
โครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับ
ที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๒

๘) หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๗๔ ลง
วันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แจ้งแนวทางปฏิบัติตามประกาศ ก.อบต.
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของ
องค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๒ (เพิ่มเติม)

๙) หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๒๐
ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๕ เรื่อง แจ้งแนวทางปฏิบัติตามประกาศ

คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ
โครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑๐) หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๕ ลงวันที่
๑๘ มีนาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ
โครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๒

๑๑) หนังสือสำนักงาน ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๖๕
ลงวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๕ เรื่อง ประกาศ ก.ท. และ ก.อบต.เรื่อง
มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๖๔

๑๒) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๓ ลงวันที่
๑๒ เมษายน ๒๕๖๕ เรื่อง กำหนดตัวชี้วัดการประเมินการประเมินการ
กำหนดตำแหน่งหรือปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด
หัวหน้าส่วนราชการ หัวหน้าฝ่าย และหัวหน้ากลุ่มงาน

๑๓) หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๓ ลงวันที่
๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๕ เรื่อง ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ
โครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๕

๑๔) หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒ ว.๕ ลงวันที่
๖ มกราคม ๒๕๖๖ เรื่อง ประกาศ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ
โครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล
(ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๕

๑๕) หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๓ ลง
วันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ เรื่อง ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไป
เกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วน
ตำบล (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๖๖

๑๖) ประกาศ ก.จ. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้าง
การแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การ
บริหารส่วนจังหวัด และกิจอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การ
บริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๖๓

๑๗) ประกาศ ก.จ. เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการ
ที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๖๓

๑๘) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๒๔ ลงวันที่
๒๙ กันยายน ๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศ ก.จ. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ
โครงสร้างการแบ่งราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการ
องค์การบริหารส่วนจังหวัด และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ
องค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๖๓

๑๙) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๓๗ ลงวันที่
๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แจกแนวทางปฏิบัติตามประกาศ ก.จ.

เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกิจการอื่น เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๖๓ เพิ่มเติม

๒๐) ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓

๒๑) ประกาศ ก.ท. เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการ ที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๓

๒๒) หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๖๕ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ โครงสร้างสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓

๒๓) ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓

๒๔) ประกาศ ก.อบต. เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วน ราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓

๒๕) หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๔๓ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓

๒๖) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๙ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เรื่อง ชักซ้อม แนวทางปฏิบัติการปรับโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น (เพิ่มเติม)

๒๗) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๑ ลงวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๔ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติการปรับปรุงโครง สร้างส่วนราชการเพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ ๖๐ พรรษา นวมินทราชินี และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด

๒๘) หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/๑๐๗๗ ลงวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๔ เรื่อง การปรับหรือการขอกำหนด ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการเป็นระดับกลาง

กรณี ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดประกาศมาตรฐานทั่วไป หรือหนังสือสั่งการที่เกี่ยวกับการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การกำหนด ตำแหน่ง การกำหนดระดับตำแหน่ง หรือกรณีอื่นใด ที่มีผลกระทบต่อแผน อัตรากำลัง ๓ ปี หาก ก.จ.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่ กรณี มีมติให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอเรื่องการขอ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี พิจารณาให้ความเห็นชอบ เพื่อให้ถือปฏิบัติตาม ประกาศมาตรฐานทั่วไปหรือหนังสือสั่งการดังกล่าวได้

กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความประสงค์กำหนดส่วนราชการ การ ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ การปรับปรุงระดับตำแหน่ง หรือการกำหนด ตำแหน่งเพิ่มใหม่ เช่น การกำหนดส่วนราชการระดับกอง ฝ่าย กลุ่มงาน เพิ่มใหม่ การปรับปรุงส่วนราชการระดับต้นเป็นระดับกลาง หรือการ ปรับปรุงส่วนราชการระดับกลางเป็นระดับสำนักระดับสูง ให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นจัดทำข้อมูลและเอกสารเกี่ยวกับกำหนดส่วนราชการระดับกอง ฝ่าย กลุ่มงาน การปรับปรุงส่วนราชการระดับต้นเป็นระดับกลาง หรือการ ปรับปรุงส่วนราชการระดับกลางเป็นสำนักระดับสูง ตามหลักเกณฑ์และ เงื่อนไขที่ ก.จ.ท. และ ก.อบต. กำหนด เพื่อเสนอ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี ประกอบการพิจารณาด้วย และมีให้ เสนอในคราวเดียวกันกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ทั้งนี้ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เสนอเรื่องดังกล่าวหลังจากที่ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แล้ว เนื่องจากต้องมีการวิเคราะห์ค่างาน ปริมาณงาน คุณภาพงาน ความยุ่งยากซับซ้อนของงาน และการแต่งตั้ง คณะอนุกรรมการเพื่อพิจารณาเรื่องดังกล่าวเป็นการเฉพาะ

๑๒) การกำหนดหรือปรับปรุงตำแหน่งลูกจ้างประจำหรือพนักงานจ้าง

๑๒.๑ การกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งลูกจ้าง ประจำ ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๒๑๒ ลงวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๕๓ เรื่อง การบริหารงาน บุคคลเกี่ยวกับลูกจ้างประจำ 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 มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐาน ตำแหน่งลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๖ และหนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๙ ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการบริหารงานบุคคลของ ลูกจ้างประจำ

๑๒.๒ การกำหนดตำแหน่งหรือปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้าง ทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือ

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๗ ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๔๗ เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง ปรับปรุงค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) พนักงานจ้างทั่วไป และการกำหนดตำแหน่งและเรื่องต่อสัญญาจ้างลูกจ้างชั่วคราว และประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๑๒.๓ การกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างในสถานศึกษา (โรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ดำเนินการดังนี้

๑๒.๓.๑ ตำแหน่งและคุณสมบัติสำหรับการจ้างพนักงานจ้างในสถานศึกษา (โรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)

๑๒.๓.๒ กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีคุณวุฒิในตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไว้ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปรับปรุงตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นตำแหน่งผู้ช่วยครูผู้ช่วย โดยความเห็นชอบของ ก.จ.จ. ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัด แล้วแต่กรณี เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๕ และมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕ ที่มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๕

๑๓) การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรณีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อยู่ระหว่างประกาศใช้บังคับ หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีเหตุผลความจำเป็นและประสงค์จะดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดส่วนราชการ การปรับปรุงโครงสร้าง ส่วนราชการ การปรับประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การปรับปรุงระดับตำแหน่ง การกำหนดตำแหน่งเพิ่มการยุบเลิกตำแหน่ง หรือการอื่นใดที่กระทบต่อแผน

อัตรากำลัง ๓ ปี ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอเรื่องขอความเห็นชอบต่อ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี และให้จัดทำเป็นประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทุกครั้ง โดยระบุว่าเป็นการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่เท่าใด ให้ชัดเจน เช่น ประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ครั้งที่

ทั้งนี้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา จะต้องไม่กำหนดกรอบหรือวงรอบในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี หรือการกำหนดส่วนราชการ การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ การปรับประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การปรับปรุงระดับตำแหน่ง การกำหนดตำแหน่งเพิ่มการยุบเลิกตำแหน่ง หรือการอื่นใดที่กระทบต่อแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

/๑๔) กรณีการค่าใช้จ่าย...

๑๔) กรณีการค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลเกินร้อยละ ๔๐

ให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๑๖๓๒ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๕ เรื่อง แนวทางการปรับลดค่าใช้จ่าย ด้านบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กรณีที่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นประมาณการค่าใช้จ่ายดังกล่าวเกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา แจ้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดมาตรการการปรับลดการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้อยู่ในอัตราที่กฎหมายกำหนด เสนอ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา พิจารณาให้เห็นชอบ และขอให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา แนะนำ กำกับ ติดตามองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมิให้ดำเนินการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล เกินกว่าอัตราที่กำหนด ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ทั้งนี้ แนวทางการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้คำนึงถึงและคงอัตราตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และให้เป็นไปตามอัตราและจำนวนตำแหน่งที่กำหนดไว้ในแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น พ.ศ. ๒๕๖๓ ด้วย

๑๕. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุม เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

-รับทราบ-

เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

- เนื่องจากเป็นการประชุมครั้งแรก จึงไม่มีการรับรองรายงานการประชุม

-รับทราบ-

ที่ประชุม

ระเบียบวาระที่ ๒

นายประยง พิมเพราะ

ประธานกรรมการฯ

ที่ประชุม

ระเบียบวาระที่ ๓

**นายประยง พิมเพระ
ประธานกรรมการฯ**

**นายธนพงษ์ ปัญญากาญจน์
ปลัด อบต.คูบัว**

เรื่อง เสนอเพื่อพิจารณา

๓.๑ เรื่อง เสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ผมขอเชิญท่านปลัดฯ ชี้แจงรายละเอียดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังเดิมที่มีอยู่ในปัจจุบันของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังแบ่งออกเป็น ๔ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วยตรวจสอบ ดังนี้

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมกรอบอัตรากำลัง		๒	๒	๒	๒				
สำนักปลัด อบต. (๐๑)									
พนักงานส่วนตำบล									
๓	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.ฝ่ายบริหารงานทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (หน.ฝ่ายสวัสดิการฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นิติกร (ปง./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
๙	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ									
๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๑๒	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
๑๕	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	คนงานประจำรถบรรทุกน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	คนงาน	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
รวมกรอบอัตรากำลังของสำนักปลัด อบต.		๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง (๐๔)									
	พนักงานส่วนตำบล								
๑๙	นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผอ.กองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หน.ฝ่ายการเงินและบัญชี)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หน.ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๗	คนงาน	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
รวมกรอบอัตรากำลังของกองคลัง		๑๓	๑๓	๑๓	๑๓	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)									
	พนักงานส่วนตำบล								
๒๘	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผอ.กองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
๒๙	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หน.ฝ่ายควบคุมอาคาร)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
๓๑	นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๖	คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
รวมกรอบอัตรากำลังของกองช่าง		๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)									
	พนักงานส่วนตำบล								
๓๗	นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘	นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (หน.ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
๓๙	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๔๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๔๑	คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
๔๒	ผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	(ว่าง ๒ อัตรา)

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)									
พนักงานครู อบต.									
๔๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๓	๓	๓	๓				เงินอุดหนุน (ว่าง ๓ อัตรา)
๔๔	ครู (คศ.๒ จำนวน ๑ อัตรา/คศ.๑ จำนวน ๓ อัตรา)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๔๕	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๒	๒	๒	๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
รวมกรอบอัตรากำลังของกองการศึกษา		๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)									
๔๖	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
รวมกรอบอัตราของหน่วยตรวจสอบภายใน		๑	๑	๑	๑				
รวมกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น		๖๗	๖๗	๖๗	๖๗	-	-	-	

การกำหนดตำแหน่งและโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว ได้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ คุณภาพของงาน และปริมาณงาน โดยเฉพาะภาระค่าใช้จ่ายในด้านการบริหารงานบุคคล จะต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ทั้งนี้ ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใด โดยที่ผ่านมามองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น และปัจจุบันยังมีภารกิจสำคัญตามนโยบายและข้อสั่งการต่าง ๆ แรงด่วนของรัฐบาล ที่จะต้องดำเนินการโดยทันที แต่ก็ยังขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน รวมถึงบุคลากรที่เป็นฝ่ายสนับสนุนการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ยังมีไม่เพียงพอต่อปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นด้วย ส่งผลให้การปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้นั้น ยังไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควร ซึ่งหากเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขนาดเดียวกัน ซึ่งเราได้เปรียบเทียบกับ อบต.ดอนตะโก ซึ่งเป็น อบต. ประเภทสามัญเหมือนกัน มีขนาดพื้นที่ จำนวนประชากร งบประมาณและกรอบอัตรากำลังใกล้เคียงกัน ดังนี้

ข้อมูลการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน

ลำดับ	ประเด็นเปรียบเทียบ	องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว			องค์การบริหารส่วนตำบลดอนตะโก		
		ประเภทสามัญ			ประเภทสามัญ		
๑	ขนาด อบต.	ประเภทสามัญ			ประเภทสามัญ		
๒	งบประมาณรายจ่าย ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
		๖๖,๖๗๕,๐๐๐	๗๐,๐๐๘,๗๕๐	๗๓,๕๐๙,๑๘๘	๘๘,๒๐๐,๐๐๐	๙๒,๖๑๐,๐๐๐	๙๗,๒๔๐,๕๐๐
๓	ภาระค่าใช้จ่าย ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	๒๔.๔๖	๒๓.๙๒	๒๓.๔๐	๒๘.๐๑	๒๗.๔๕	๒๖.๙๐
๔	จำนวนประชากร	๑๑,๑๐๓			๑๕,๘๑๐		
๕	พื้นที่ (ตร.กม.)	๒๕.๐๐ ตร.กม. (๑๕ หมู่บ้าน)			๒๐.๔๐ ตร.กม. (๑๐ หมู่บ้าน)		
๖	จำนวนส่วนราชการ	๕ ส่วนราชการ			๗ ส่วนราชการ		
๗	จำนวนอัตราค่าจ้าง	ทั้งหมด	ที่มี	ที่ว่าง	ทั้งหมด	ที่มี	ที่ว่าง
		๒๔	๑๗	๗	๓๔	๒๗	๗
	๗.๑ พนักงานส่วนท้องถิ่น	๗	๔	๓	๒	๐	๒
	๗.๒ พนักงานครู อบต.	๑	๑	-	-	-	-
	๗.๓ ลูกจ้างประจำ	๓๕	๓๓	๒	๕๗	๔๔	๑๓

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ รวมถึงภารกิจสำคัญตามนโยบายและข้อสั่งการต่าง ๆ ของรัฐบาลและหน่วยงานที่กำกับดูแล โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

(๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๒ ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป และ ฝ่ายสวัสดิการสังคม

(๒) กองคลัง ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้ และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปีเดือนประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

หรือที่ได้รับมอบหมายโดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๒ ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายการเงินและบัญชี และ ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน

(๓) กองช่าง ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ การออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ การออกแบบ และ เขียน แบบ บ ก ร ต ร ว จ ส อ บ การก่อสร้างงานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการ ปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุม การปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและ ยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง การควบคุมดูแลรักษาตรวจสอบระบบบำบัด น้ำเสีย และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการ ภายในออกเป็น ๑ ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายควบคุมอาคาร

(๔) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ให้มีหน้าที่ความ รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา และการพัฒนาการศึกษาทั้งในระบบ การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่นการจัด การศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาและอาชีวศึกษา โดยให้มีงานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานบริหารวิชาการ งานโรงเรียน งานศึกษานิเทศก์ งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาส ทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และ เครือข่ายทางการศึกษา งานกิจการศาสนา ส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และ การศึกษานอก โรงเรียน และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วน ราชการภายในออกเป็น ๑ ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม

(๕) หน่วยตรวจสอบภายใน ให้มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้อง และเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการเงินทุก ประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบ การสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งาน ตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งาน ตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้ เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการ

ควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายในงานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้องรวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย กำหนดส่วนราชการภายในออกเป็น ๑ งาน คือ งานตรวจสอบภายใน

ที่ประชุม

- รับทราบ -

นายประยง พิมเพราะ
ประธานกรรมการฯ

๓.๒ ขอมติที่ประชุมเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

ผมขอเชิญปลัด ฯ คณะกรรมการได้ร่วมกันพิจารณารายละเอียด

นายธนพงษ์ ปัญญากาญจน์
ปลัด อบต.คูบัว

จะเห็นได้ว่าการกำหนดตำแหน่งแต่ละส่วนได้พิจารณาจากรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล และภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปีแล้วปรากฏว่าค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นนั้น ยังไม่เกิน ร้อยละ ๔๐ ของรายได้ และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว เกิดประโยชน์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงขอให้หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วน ได้วิเคราะห์ ศึกษากำลังคนภารกิจและปริมาณงานเพิ่มขึ้นใหม่ เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารราชการ แต่เนื่องจากแผนอัตรากำลังที่จะนำเข้า ก.อบต. เพื่อพิจารณาจากที่งานการเจ้าหน้าที่ ได้ไปเข้าร่วมประชุมซักซ้อมการจัดทำแผนเมื่อวันที่ ๑๐ คม ๒๕๖๖ ณ เทศบาลหลักเมือง ปรากฏว่า ให้คงอัตรารวมไว้ก่อนไม่ให้ทำการเพิ่ม/ลด/หรือขยับกรอบใด ๆ ทั้งสิ้น ดังนั้น เราจึงต้องคงกรอบเดิมไว้ก่อน ส่วนจะกำหนดเพิ่ม หรือปรับลดนั้น คงต้องเป็นการปรับปรุงแผนครั้งต่อไป อย่างไรก็ตามการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ก็ต้องคำนึงถึงปริมาณ และภาระค่าใช้จ่ายด้วย เพราะขณะนี้ภาระค่าใช้จ่ายของเราถึงแม้จะไม่ถึงร้อยละ ๔๐ ก็ตาม แต่ก็เกินร้อยละ ๓๕ ซึ่งผมอย่างจะได้คงไว้ที่ไม่เกินร้อยละ ๓๕ ก่อน ดังนั้นร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ฝ่ายเลขฯ ฯ ได้จัดมา ไม่ทราบว่า ที่ประชุมมีความคิดเห็นเช่นไร

ที่ประชุม

- ไม่มีความคิดเห็น -

นายประยง พิมเพราะ
ประธานกรรมการฯ

ตามที่ ทางท่านปลัด ฯ ได้ชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับแนวทางการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังที่มีขึ้น โดยการให้หัวหน้าส่วนราชการแต่ละกองไปทำการสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังในอนาคตของส่วนของท่าน เพื่อจะได้ร่วมกันพิจารณาโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังที่มีขึ้นในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ในการประชุมปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ฯ ครั้งต่อไป

มติที่ประชุม

เห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

/นายประยง พิมเพราะ...

เมื่อได้มติที่ประชุมแล้ว ก็ให้ฝ่ายเลขา ฯ ดำเนินการในส่วนที่
เกี่ยวข้องต่อไป ผมขอปิดการประชุม

ปิดประชุม

เวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ)



ผู้จัดรายงานการประชุมฯ

(นางภัคกร แก้วมรกต)

ผู้ช่วยเลขานุการ ฯ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานการประชุมฯ

(นายประยง พิมเพระ)

ประธานคณะกรรมการฯ




ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว
เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

.....
โดยที่ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ -๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว ครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และเพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่างต่อเนื่อง คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ได้พิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ -๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว เรียบร้อยแล้ว นั้น

จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดราชบุรี (ก.อบต.จังหวัดราชบุรี) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๔๕ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี (ก.อบต.จังหวัดราชบุรี) ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๖ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพื่อใช้ในการบริหารจัดการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว ตามระยะเวลาที่กำหนดต่อไป รายละเอียดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖


(นายประยง พิมพะราษ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ
วันที่ ๒๐๗๕
ร.๓.๑.๑.๑.๒



ที่ รบ ๐๐๒๓.๒/ว ๑๑๖๘

สำนักงานส่งเสริมการปกครอง
ท้องถิ่นจังหวัดราชบุรี
ถนนอำเภอ รบ ๓๐๐๐๐

๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี

เรียน ท้องถิ่นอำเภอ ทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖
เมื่อวันอังคารที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๖ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี (ก.อบต.จังหวัดราชบุรี) ในคราวประชุม
ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันอังคารที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๖ ได้มีมติเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
ของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลที่เกี่ยวข้องถือปฏิบัติต่อไป รายละเอียดปรากฏตามมติ
ที่ประชุม ก.อบต.จังหวัดราชบุรี ที่ส่งมาพร้อมนี้ และสามารถดาวน์โหลดได้ที่ www.ratchaburilocal.go.th
ในหัวข้อรายงานการประชุมมติ ก.อบต.จังหวัดราชบุรี ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖

จึงเรียนมาเพื่อแจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่รับผิดชอบทราบ และดำเนินการ
ในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

เรียน ท้องถิ่นอำเภอเมืองราชบุรี
- ส.๓๑.รบ.แจ้งผลมติคณะกรรมการ
พนักงานส่วนตำบล จ.ราชบุรี
ในคราวประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖
- ให้ไปติดตาม
- ราชบุรีเมืองราชบุรี อบต.ทุกแห่งทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายสัญญา ธิระเชมกุล)

ภาวกลุ่มงานกฎหมาย ระเบียบ และเรื่องร้องทุกข์
รักษาราชการแทน ท้องถิ่นจังหวัดราชบุรี.

๑๓๐๖๑
1/๓
(นายสุชาติ วัฒน)
คองกรีนอำเภอเมืองราชบุรี

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ก.ป. 2566
งาน ก.อบต.จังหวัดราชบุรี
โทร. ๐๓๒-๓๒๓๗-๑๕๘ ต่อ ๑๓

วิสัยทัศน์จังหวัดราชบุรี : เมืองเกษตรสีเขียว เศรษฐกิจมั่นคง สังคมมีความสุข

๑ ก.อ. ๕๖

บัญชีรายละเอียดการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดราชบุรี จำนวน ๗๕ แห่ง
ที่ผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แล้ว

ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๖

และการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดราชบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จำนวน ๗๕ แห่ง

เพื่อเสนอต่อ ก.อบต.จังหวัดราชบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ ในวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๖

ลำดับ ที่	อบต. ประเภทสามัญ	จำนวน ส่วนราชการ	ข้าราชการ		พนักงานจ้าง		รวมทั้งสิ้น	งบประมาณรายจ่ายปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙			ผลการพิจารณา ของ ก.อบต.จังหวัดราชบุรี	
			พนักงานส่วนตำบล/ พนักงานครู อบต.	ลูกจ้าง	ตามภารกิจ	ทั่วไป		ภาระค่าใช้จ่าย			คงแผนเดิม	มติที่ประชุม
								๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
อำเภอเมืองราชบุรี												
๑	อบต.หนองกลางนา	๕ ส่วนราชการ ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน	๒๓ ตำแหน่ง	๑ ตำแหน่ง	๔ ตำแหน่ง	๑ ตำแหน่ง	๒๙ ตำแหน่ง	๓๖,๒๒๕,๐๐๐	๓๘,๐๓๖,๒๕๐	๓๙,๙๓๘,๐๖๑	อบต. ยืนยัน	เห็นชอบ
			๒๓ อัตรာ	๑ อัตรာ	๔ อัตรာ	๒๒ อัตรာ	๕๐ อัตรာ	๓๔,๔๙	๓๓,๖๕	๓๒,๘๔		
			ประกอบด้วย แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของ อบต.กลองนา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีองค์ประกอบครบถ้วนตามที่ประกาศหลักเกณฑ์ฯ กำหนด									
๒	อบต.สามเรือน	๔ ส่วนราชการ ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน	๑๙ ตำแหน่ง	๑ ตำแหน่ง	๑๔ ตำแหน่ง	๓ ตำแหน่ง	๓๗ ตำแหน่ง	๓๕,๑๖๔,๒๐๐	๓๖,๒๑๙,๑๒๖	๓๗,๓๐๕,๖๙๙	อบต. ยืนยัน	เห็นชอบ
			๒๐ อัตรာ	๑ อัตรာ	๑๔ อัตรာ	๖ อัตรာ	๔๑ อัตรာ	๓๒.๐๒	๓๒.๑๐	๓๒.๑๗		
			ประกอบด้วย แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของ อบต.สามเรือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีองค์ประกอบครบถ้วนตามที่ประกาศหลักเกณฑ์ฯ กำหนด									
๓	อบต.เจดีย์หัก	๕ ส่วนราชการ ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน	๓๓ ตำแหน่ง	ไม่มี	๑๔ ตำแหน่ง	๔ ตำแหน่ง	๕๑ ตำแหน่ง	๑๑๒,๒๐๐,๐๐๐	๑๑๔,๔๔๔,๐๐๐	๑๑๖,๗๓๒,๘๘๐	อบต. ยืนยัน	เห็นชอบ
			๔๘ อัตรာ	๑๘ อัตรာ	๔๔ อัตรာ	๑๑๐ อัตรာ	๒๔.๕๕	๒๔.๗๒	๒๔.๘๘			
			ประกอบด้วย แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของ อบต.เจดีย์หัก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีองค์ประกอบครบถ้วนตามที่ประกาศหลักเกณฑ์ฯ กำหนด									
๔	อบต.คูบัว	๔ ส่วนราชการ ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน	๒๖ ตำแหน่ง	๑ ตำแหน่ง	๘ ตำแหน่ง	๕ ตำแหน่ง	๔๐ ตำแหน่ง	๖๖,๖๗๕,๐๐๐	๗๐,๐๐๘,๗๕๐	๗๓,๕๐๙,๑๘๗	อบต. ยืนยัน	เห็นชอบ
			๓๑ อัตรာ	๑ อัตรာ	๑๒ อัตรာ	๒๓ อัตรာ	๖๗ อัตรာ	๒๔.๔๖	๒๓.๙๒	๒๓.๔๐		
			ประกอบด้วย แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของ อบต.คูบัว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีองค์ประกอบครบถ้วนตามที่ประกาศหลักเกณฑ์ฯ กำหนด									
๕	อบต.ท่าราบ	๔ ส่วนราชการ ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน	๒๐ ตำแหน่ง	๒ ตำแหน่ง	๗ ตำแหน่ง	๑๐ ตำแหน่ง	๓๙ ตำแหน่ง	๔๐,๓๙๐,๘๙๒	๔๒,๔๑๐,๔๓๖	๔๔,๕๓๐,๙๕๘	อบต. ยืนยัน	เห็นชอบ
			๒๐ อัตรာ	๒ อัตรာ	๙ อัตรာ	๒๓ อัตรာ	๕๕ อัตรာ	๓๑.๒๖	๓๐.๗๗	๓๐.๐๖		
			ประกอบด้วย แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของ อบต.ท่าราบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีองค์ประกอบครบถ้วนตามที่ประกาศหลักเกณฑ์ฯ กำหนด									
๖	อบต.เกาะพลับพลา	๕ ส่วนราชการ ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน	๑๗ ตำแหน่ง	ไม่มี	๑๔ ตำแหน่ง	๔ ตำแหน่ง	๓๕ ตำแหน่ง	๔๕,๗๘๐,๐๐๐	๔๘,๐๖๙,๐๐๐	๕๐,๔๗๒,๕๕๐	อบต. ยืนยัน	เห็นชอบ
			๑๘ อัตรာ	๒๑ อัตรာ	๑๕ อัตรာ	๕๕ อัตรာ	๓๐.๗๔	๓๐.๑๑	๒๙.๕๕			
			ประกอบด้วย แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของ อบต.เกาะพลับพลา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีองค์ประกอบครบถ้วนตามที่ประกาศหลักเกณฑ์ฯ กำหนด									