



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลกรงปินัง อำเภอกงปินัง จังหวัดยะลา

.....

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลกรงปินัง จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่ามีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลกรงปินัง จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยะลา ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยะลา พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลกรงปินัง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยะลา เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ.๒๕๖๓

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลกรงปินัง จึงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกรงปินัง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกรงปินัง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกรงปินัง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยะลา สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกรงปินัง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกรงปินัง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกรงปินัง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกรงปินัง มีการวางแผนอัตรากำลัง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลกรงปินัง ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลกรงปินัง เป็นประธาน รองปลัด รักษาการแทนปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกรงปินัง หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และนักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลกรงปินัง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกรงปินัง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลกรงปินังบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ

ในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดยะลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆโดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล (บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการกึ่ง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆอย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ องค์การบริหารส่วนตำบลกรงปินังมีแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลกรงปินัง

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลกรงปินัง มีความครบถ้วน และสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลกรงปินัง จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญได้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งภายในหมู่บ้านไม่สะดวก
- ๑.๒ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ
- ๑.๓ ปัญหาน้ำท่วมขังเนื่องจากเป็นพื้นที่ราบลุ่ม



๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน

- ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
- ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ

๒.๒ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

๒.๓ ความรู้ด้านการตลาด การผลิต และการส่งออก

๓. ปัญหาด้านสังคม

๓.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย

๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

๓.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง

๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย โรคไข้เลือดออก

๓.๕ ปัญหาการขาดโอกาสในการศึกษานอกระบบ

๔. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๑ คู คลอง ระบายน้ำ มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

๔.๒ ประชาชนขาดจิตสำนึกในการรักษาธรรมชาติ

๕. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๕.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน

๕.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลกรงปินังนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกรงปินัง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลกรงปินังจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลกรงปินัง ได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบ การศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และให้จัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ รวมแก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลกรงปินัง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ



แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ รวมแก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

ผลการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis)

จุดแข็ง(Strength)	จุดอ่อน(Weakness)
๑. บุคลากรในสังกัดมีความเข้าใจวัฒนธรรมและอัตลักษณ์ของท้องถิ่นเป็นอย่างดี ๒. บุคลากรในสังกัดมีระดับความรู้ ความสามารถเพียงพอต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่และงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย ๓. ผู้บริหาร มีนโยบายด้านการพัฒนาบุคลากรในสังกัด มีการส่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเข้ารับการฝึกอบรมตามตำแหน่งหน้าที่	๑. ขาดบุคลากรในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะด้านช่าง กองคลัง และผู้เชี่ยวชาญด้านงานการศึกษาซึ่งจำเป็นสำหรับการพัฒนาการเรียนการสอนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัด ๒. ขาดความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและไม่มีบุคลากรผู้เชี่ยวชาญด้านนี้ เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นไม่สามารถแก้ไขได้ทันทั่วทั้ง

โอกาส(Opportunity)	ข้อจำกัด(Threat)
๑. มีหน่วยงานจัดอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรทุกด้าน ๒. มีหน่วยงานสนับสนุนด้านวิชาการ เช่น กองทุนหลักประกันสุขภาพ กรมทางหลวงชนบท กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ๓. มีแรงจูงใจจากการปฏิบัติงานในพื้นที่ เช่น เงินค่าตอบแทนพื้นที่พิเศษ เงินเพิ่มพิเศษสำหรับภัยสู้รบ (พ.ส.ร.) การันยระยะเวลาทวีคูณ ชั้น ศอ.บต. เป็นต้น ๔. พื้นที่อยู่ใกล้ตัวเมืองยะลา การคมนาคมสะดวก	๑. พื้นที่เสี่ยงจากเหตุการณ์ความไม่สงบทำให้ขาดบุคลากรโอน (ย้าย) มาสังกัด ๒. ผู้บริหารมาจากการเลือกตั้ง ไม่สามารถเลือกผู้บริหารที่มีคุณสมบัติที่ดีได้ ๓. มีรายได้ที่สามารถเก็บเองได้น้อย

โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- (๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๒) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๑๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๑๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- (๒) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))



- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- (๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))
- ๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
 - (๑) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
 - (๒) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๓))
 - (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))
- ๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
 - (๑) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
 - (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
 - (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
 - (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))
- ๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
 - (๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
 - (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
 - (๓) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๒))
 - (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
 - (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลที่จะวิเคราะห์ถึงภารกิจต่าง ๆ ที่จะดำเนินการเพื่อที่จะสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลกรบิงง ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ รวมแก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๖

มาตรา ๑๖,๑๗ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๖. การกิจหลักและการกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลกรบิงงจะดำเนินการ

การกิจหลัก

๑. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๒. ด้านการพัฒนา สตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ
๓. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๔. ด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๘. ด้านการส่งเสริมสุขภาพของประชาชน

การกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
๕. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลกรบิงงนั้น ปัจจุบันได้กำหนดเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม กำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๖๑ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลกรบิงง มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจากเดิมเป็นจำนวนมาก และมีความต้องการใช้ บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถความชำนาญและเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ในการปฏิบัติภารกิจ มีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งใหม่ เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น และแก้ไข ปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการ เพื่อให้ปฏิบัติงานให้บริการประชาชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ มีมติให้ปรับปรุงมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งเป็นไปตามระบบจำแนกตำแหน่ง ในระบบแท่ง ซึ่งจะมีผลใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ ประกอบกับคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยะลา ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ มีมติเห็นชอบประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นในระบบแท่ง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๕๙ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยะลา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นถือเป็นแนวทางปฏิบัติ ดังนี้



๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่มีอยู่เดิมขององค์การบริหารส่วนตำบลกรงปินัง ประกอบด้วย สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลกรงปินัง แก้ไขปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการประเภทและระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตลอดจนกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการ และการแบ่งส่วนราชการภายใน ตามรายละเอียดโครงสร้างดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	
๑.๑ งานบริหารทั่วไป	๑.๑ งานบริหารทั่วไป	
(๑) งานสารบัญกลาง	(๑) งานสารบัญกลาง	
(๒) งานธุรการและสารบัญหน่วยงาน	(๒) งานธุรการและสารบัญหน่วยงาน	
(๓) งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล	(๓) งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล	
(๔) งานตรวจสอบภายใน	(๔) งานประชาสัมพันธ์	
(๕) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	(๕) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
(๖) งานอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน	(๖) งานอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน	
(๗) งานอำนวยการและประสานงาน	(๗) งานอำนวยการและประสานงาน	
(๘) งานกิจการสภา	(๘) งานกิจการสภา	
(๙) งานป้องกันยาเสพติด	(๙) งานป้องกันยาเสพติด	
(๑๐) งานอื่นๆที่ไม่อาจเข้าส่วนราชการอื่น	(๑๐) งานอื่นๆที่ไม่อาจเข้าส่วนราชการอื่น	
๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	
(๑) งานวิชาการ	(๑) งานวิชาการ	
(๒) งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์	(๒) งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์	
(๓) งานงบประมาณ	(๓) งานงบประมาณ	
(๔) งานจัดทำแผนพัฒนา	(๔) งานจัดทำแผนพัฒนา	
๑.๓ งานกฎหมายและคดี	๑.๓ งานนิติการ	
(๑) งานร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์	(๑) งานร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์	
(๒) งานข้อบัญญัติและระเบียบ	(๒) งานข้อบัญญัติและระเบียบ	
(๓) งานกฎหมายและคดี	(๓) งานกฎหมายและคดี	
(๔) งานเผยแพร่ความรู้ทางกฎหมาย	(๔) งานเผยแพร่ความรู้ทางกฎหมาย	
(๕) งานเผยแพร่ระบอบประชาธิปไตย	(๕) งานช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชน	
(๖) งานช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชน	(๖) งานดำเนินการทางวินัย	
(๗) งานเทศกิจ	(๗) งานตรวจสอบสัญญาและนิติกรรมต่างๆ	



โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลกรงปินัง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.๔ งานบุคลากร	๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่	
(๑) งานบริหารงานบุคคล	(๑) งานบริหารงานบุคคล	
(๒) งานจัดทำแผนอัตรากำลัง	(๒) งานจัดทำแผนอัตรากำลัง	
(๓) งานทะเบียนบุคลากร	(๓) งานทะเบียนบุคลากร	
(๔) งานสวัสดิการบุคลากร	(๔) งานพัฒนาบุคลากร	
(๕) งานพัฒนาบุคลากร	(๕) งานบรรจุ แต่งตั้ง โอนย้าย บุคลากร	
(๖) งานบรรจุ แต่งตั้ง โอนย้ายบุคลากร		
๑.๕ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑.๕ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
(๑) งานธุรการและสารบัญญหน่วยงาน	(๑) งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	
(๒) งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	(๒) งานสุขาภิบาลทั่วไป	
(๓) งานสุขาภิบาลทั่วไป	(๓) งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ	
(๔) งานสุขาภิบาล อาหารและสถานประกอบการ	(๔) งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม	
(๕) งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม	(๕) งานฝึกอบรม	
(๖) งานฝึกอบรม	(๖) งานกองทุนระบบหลักประกันสุขภาพ	
(๗) งานส่งเสริมและเผยแพร่	(๗) งานอนามัยชุมชน	
(๘) งานกองทุนระบบหลักประกันสุขภาพ	(๘) งานป้องกันและบำบัดยาเสพติด	
(๙) งานอนามัยชุมชน	(๙) งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ	
(๑๐) งานป้องกันและบำบัดยาเสพติด		
(๑๑) งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ		
(๑๒) งานรักษาความสะอาดชุมชน		
(๑๓) งานส่งเสริมและเผยแพร่		
(๑๔) งานอนามัยเด็ก เยาวชน คนชรา		
(๑๕) งานวางแผนครอบครัว		
(๑๖) งานอนามัยแม่และเด็ก		



โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลกรงปินัง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง	๒. กองคลัง	
๒.๑ งานบริหารทั่วไป	๒.๑ งานบริหารทั่วไป	
(๑) งานธุรการและสารบัญ	(๑) งานธุรการและสารบัญหน่วยงาน	
(๒) งานสนับสนุนฝ่ายในสังกัด	(๒) งานสนับสนุนฝ่ายในสังกัด	
๒.๒ งานการเงิน	๒.๒ งานการรับเงิน จ่ายเงิน งานนำส่งเงิน- การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน	
(๑) งานการเงิน	(๑) งานการเงิน	
(๒) งานรับเงิน เบิกจ่ายเงิน	(๒) งานรับเงิน เบิกจ่ายเงิน	
(๓) งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน	(๓) งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน	
(๔) งานเก็บรักษาเงิน	(๔) งานเก็บรักษาเงิน	
๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๒.๓ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	
(๑) งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า	(๑) งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า	
(๒) งานจัดเก็บรายได้	(๒) งานจัดเก็บรายได้ต่างๆ	
(๓) งานพัฒนารายได้	(๓) งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ	
(๔) งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ	(๔) งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	
(๕) งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	(๕) งานแผนที่ภาษีและอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	
(๖) งานแผนที่ภาษี		
๒.๔ งานบัญชี	๒.๔ งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชี	
(๑) งานการบัญชี	(๑) งานการบัญชี	
(๒) งานทะเบียนคุมเบิกจ่ายเงิน	(๒) งานทะเบียนคุมเบิกจ่ายเงิน	
(๓) งานงบการเงิน และงบทดลอง	(๓) งานงบการเงิน และงบทดลอง	
(๔) งานแสดงฐานะทางการเงิน	(๔) งานรายงานและเผยแพร่ข้อมูล	
(๕) งานรายงานและเผยแพร่ข้อมูล		
๒.๕ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒.๕ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
(๑) งานทะเบียนทรัพย์สิน	(๑) งานทะเบียนทรัพย์สิน	
(๒) งานการพัสดุ	(๒) งานการพัสดุ	
(๓) งานการเบิกจ่ายพัสดุ	(๓) งานการเบิกจ่ายพัสดุ	
(๔) งานรายงานพัสดุประจำปี	(๔) งานรายงานพัสดุประจำปี	



โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลกรงปินัง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง	๓. กองช่าง	
๓.๑ งานบริหารทั่วไป	๓.๑ งานบริหารทั่วไป	
(๑) งานธุรการและสารบัญ	(๑) งานธุรการและสารบัญ	
(๒) งานสนับสนุนฝ่ายในสังกัด	(๒) งานสนับสนุนฝ่ายในสังกัด	
๓.๒ งานก่อสร้าง	๓.๒ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง	
(๑) งานก่อสร้างและบูรณะถนน	(๑) งานที่เกี่ยวข้องกับการประมาณราคาและ	
(๒) งานก่อสร้างและบูรณะประปา	การจัดทำราคากลางทุกขั้นตอน รวมทั้งรายละเอียดที่	
(๓) งานก่อสร้างและบูรณะท่อเหลี่ยม	เกี่ยวข้อง	
(๔) งานก่อสร้างและบูรณะคูระบายน้ำและท่อ		
(๕) งานก่อสร้างและบูรณะฝายและเขื่อนทดน้ำ		
(๖) งานข้อมูลการก่อสร้างและบูรณะ		
(๗) งานออกแบบและประมาณราคา		
(๘) งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร		
(๙) งานออกแบบและบริการข้อมูล		
(๑๐) งานสำรวจ		
(๑๑) งานแผนที่		
(๑๒) งานผังเมือง		
(๑๓) งานควบคุมทาง ผังเมือง		
๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค	๓.๓ งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและ	
(๑) งานประสานกิจการประปา	ซ่อมบำรุงประจำปี	
(๒) งานจัดตั้งและส่งเสริมกลุ่มผู้ใช้น้ำ	(๑) งานที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนปฏิบัติงาน	
(๓) งานไฟฟ้าสาธารณะ	การก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี	
(๔) งานซ่อมบำรุงไฟฟ้าสาธารณะ		
(๕) งานการระบายน้ำ		
(๖) งานจัดเก็บและกำจัดขยะ		
(๗) งานรักษาความสะอาดที่หรือทางสาธารณะ		
	๓.๔ งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง	
	(๑) งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุงทุกรายการ	
	ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งงานอื่นๆ ที่เกี่ยวเนื่องกัน	
	(๒) งานเกี่ยวกับงานสาธารณูปโภคต่าง	



โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลกรงปินัง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	
๔.๑ งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	(๑) งานบริหารการศึกษา	
(๑) งานธุรการและสารบัญ	(๒) งานส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม	
(๒) งานศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน	(๓) งานกีฬาและนันทนาการ	
(๔) งานส่งเสริมการศึกษา		
(๕) งานส่งเสริมวิชาการ		
(๖) งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน		
(๗) งานการกีฬาและนันทนาการ		
(๘) งานส่งเสริมกิจกรรมสตรี		
(๙) งานการจัดการศึกษาตามภารกิจถ่ายโอน		
(๑๐) งานรัฐพิธีต่างๆ		
(๑๑) งานส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม		
๕. กองสวัสดิการสังคม	๕. กองสวัสดิการสังคม	
๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	
(๑) งานส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างอาชีพกลุ่มสตรี	(๑) งานจัดแผนงานด้านการพัฒนาสังคมด้านสวัสดิการสังคม และด้านสังคมสงเคราะห์	
(๒) งานส่งเสริมและพัฒนาให้ประชาชนยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง	(๒) งานพัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการและวิธีการพัฒนาสังคม	
(๓) งานส่งเสริมผู้สูงอายุ	(๓) งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส	
(๔) งานเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ด้อยโอกาส	(๔) งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส	
(๕) งานบริการขอรับการสนับสนุนด้านสวัสดิการ	(๕) งานพัฒนาชุมชน	
(๖) งานจัดตั้งกองทุนสวัสดิการตำบล	(๖) งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน	
(๗) งานส่งเสริมสุขภาพอนามัย		
(๘) งานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข่าวสารงานสวัสดิการต่างๆ		
(๙) งานการส่งเสริมคุณภาพชีวิต		
(๑๐)งานตรวจสอบติดตามและประเมินผลงานให้บริการทางสวัสดิการทางสังคม		



โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลกรงปินัง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๕.๒ งานส่งเสริมอาชีพ	๕.๒ งานส่งเสริมอาชีพ	
(๑) งานสังคมสงเคราะห์	(๑) งานส่งเสริมอาชีพแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส	
(๒) งานส่งเสริมอาชีพ		
(๓) งานส่งเสริมการเกษตร ปศุสัตว์		
(๔) งานส่งเสริมศักยภาพกลุ่ม		
(๕) งานสำรวจข้อมูล จปฐ. ,คชช ๒ ค		
	๖.หน่วยตรวจสอบภายใน	
	(๑) งานตรวจสอบภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลและรายละเอียดงานที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบภายในทุกขั้นตอน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลกรงปินัง ได้วิเคราะห์การกำหนดโครงสร้างของส่วนราชการตามภารกิจที่จะดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงมีความจำเป็นต้องวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งว่าแต่ละงานมีความจำเป็นต้องใช้ตำแหน่งใด และสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใคร

ดำเนินการแทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

หรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบัน

และงานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน

และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

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

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง

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

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

หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

สูตรในการคำนวณ

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

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณหรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

องค์การบริหารส่วนตำบลกรงปินัง ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว เพื่อประมาณการใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างในอนาคตว่าในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าจะมีการใช้จำนวนพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างจำนวนเท่าใด จึงเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ -๒๕๖๖)

วิสัยทัศน์การพัฒนาของ องค์การบริหารส่วนตำบลกรงปินัง

“พร้อมพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐาน ก้าวหน้าด้านการศึกษา วัฒนธรรมเด่น เศรษฐกิจยั่งยืน พลานามัย สมบูรณ์”

พันธกิจการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลกรงปินัง (MISSION)

๑. จัดให้มีและบำรุงรักษา ระบบการจราจร และการระบายน้ำในหมู่บ้าน
๒. จัดให้มีและบำรุงรักษาระบบไฟฟ้าและระบบแสงสว่างให้เพียงพอ
๓. จัดให้มีและบำรุงรักษาน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค
๔. จัดการศึกษาตามที่ได้รับการถ่ายโอนภารกิจ
๕. สนับสนุนและส่งเสริมสถานศึกษาในพื้นที่
๖. สนับสนุน ส่งเสริม ทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และการศาสนาของประชาชน
๗. สนับสนุนและส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชนตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๘. สนับสนุนและส่งเสริมสุขภาพอนามัยและการป้องกันโรคติดต่อแก่ประชาชน
๙. สนับสนุนและส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ การพักผ่อนหย่อนใจของประชาชน
๑๐. ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
๑๑. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๒. พัฒนาระบบบริหารงาน ระบบจัดเก็บรายได้ และบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ



๑๓. จัดระบบการผังเมืองตามอำนาจหน้าที่
๑๔. เปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ตาม พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสาร
๑๕. จัดให้มีระบบดูแล ช่วยเหลือและพัฒนาผู้ด้อยโอกาสในพื้นที่
๑๖. จัดให้มีระบบการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่มีประสิทธิภาพ

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

๑. การคมนาคมทั้งทางบกและทางน้ำ มีความสะดวกรวดเร็ว
๒. ประชาชนมีน้ำเพื่อการอุปโภคและบริโภคเพียงพอตลอดปี
๓. ในหมู่บ้านและชุมชนไม่มีน้ำท่วมขัง
๔. พื้นที่ชุมชน จุดล่อแหลม มีแสงสว่างเพียงพอ เกิดความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๕. ประชาชนมีโอกาสทางการศึกษาและสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองด้านการศึกษา

อย่างเต็มที่

๖. ศิลปวัฒนธรรมการศาสนาได้รับการสนับสนุน
๗. ประชาชนมีอาชีพและมีรายได้เพียงพอ
๘. ประชาชนมีสถานที่ออกกำลังกายอย่างเพียงพอและมีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจอย่างเพียงพอ
๙. เพื่อให้มีระบบผังเมืองที่ดี บ้านเมืองเป็นระเบียบเรียบร้อย
๑๐. สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติได้รับการดูแล
๑๑. อบต. สามารถจัดเก็บรายได้อย่างเต็มเม็ดเต็มหน่วย
๑๒. เครื่องไม้เครื่องมือ อาคารสถานที่มีความพร้อมที่จะใช้งาน
๑๓. ช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยของประชาชน
๑๔. ประชาชนได้รับสวัสดิการตามสมควรผู้ด้อยโอกาสได้รับการดูแล

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลกรงปินัง

การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลกรงปินัง โดยการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกและภายในองค์กร เพื่อช่วยในการกำหนดจุดแข็ง(Strength) จุดอ่อน(Weakness) โอกาส(Opportunity) และอุปสรรคหรือภัยคุกคาม(Threat) เพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปกำหนดกลยุทธ์การทำงาน นำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา จากการวิเคราะห์ SWOT ได้ยุทธศาสตร์การพัฒนา ๙ ด้าน ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านวัฒนธรรม
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาอาชีพ
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการสาธารณสุข
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาสาธารณภัย
๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๘. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารงาน อบต.
๙. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสวัสดิการสังคม

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

• **พันธกิจ** พัฒนา สนับสนุนและส่งเสริมโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ

- **เป้าประสงค์**
๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานครอบคลุม
 ๒. จัดระเบียบชุมชนตามผังเมือง
 ๓. สาธารณูปโภคสาธารณูปการทั่วถึง

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. จำนวนถนนที่ได้มาตรฐานเพิ่มขึ้น
๒. จำนวนชุมชนได้จัดผังชุมชนรวม
๓. จำนวนหมู่บ้านที่มีสาธารณูปโภคสาธารณูปการทั่วถึง

• กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
-ก่อสร้างปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และทำเทียบเรือ	จำนวนที่เพิ่มขึ้นของถนน
-พัฒนาระบบไฟฟ้าแสงสว่าง	ร้อยละของกลุ่มบ้านขยายเขตไฟฟ้า
-พัฒนาพื้นที่สาธารณะในตำบล	จำนวนพื้นที่ที่สำรวจเพิ่มขึ้น
-จัดระบบน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค	จำนวนหมู่บ้านที่มีอุปโภคบริโภค
-การจัดทำผังชุมชนรวม	ร้อยละของการจัดทำผังชุมชนรวม

• หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลกรบีนัง

• ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างยะลาสันติสุข
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมโครงสร้างพื้นฐานและระบบคมนาคม

๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา

• **พันธกิจ** เสริมสร้างศักยภาพของเด็กให้มีการศึกษาที่สูงขึ้น

- **เป้าประสงค์**
๑. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น
- ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์
๑. จำนวนสถานศึกษาได้รับการสนับสนุน
 ๒. ร้อยละของจำนวนเด็กที่มีสุขภาพสมบูรณ์ขึ้น

• กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. สนับสนุนการ ศึกษาขั้นพื้นฐานทุกระดับชั้น	๑. ร้อยละของเด็กที่มีสุขภาพสมบูรณ์แข็งแรง
๒. จัดการศึกษาตามที่ได้รับถ่ายโอนภารกิจ	๑. ร้อยละของสถานศึกษาที่ได้รับการสนับสนุนทางการศึกษา



•หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

•ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด :

- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

กลยุทธ์ พัฒนาระดับคุณภาพการศึกษาและเสริมสร้างขยายโอกาสทางการศึกษาให้ทั่วถึง

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด :

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การส่งเสริมด้านการศึกษา กีฬา และนันทนาการ

๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศาสนาและวัฒนธรรม

•พันธกิจ การส่งเสริมและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ศาสนา ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

•เป้าประสงค์ ๑. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. ร้อยละของประชาชนที่เข้าร่วมโครงการ

๒. ร้อยละของความพึงพอใจของประชาชนต่อโครงการ

•กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑.-ก่อสร้างอาคารสถานที่	๑. ร้อยละของโครงการที่สามารถดำเนินการได้
๒.-สนับสนุนการจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรมและศาสนา	๑. ร้อยละของประชาชนที่เข้าร่วมโครงการ
๓.-จัดกิจกรรมวันสำคัญของชาติ	๑. ร้อยละของความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ

•หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

•ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด :ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างยะลาสันติสุข

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การส่งเสริมด้านอัตลักษณ์

๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านอาชีพ

•พันธกิจ พัฒนาด้านเศรษฐกิจและส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่างๆ

•เป้าประสงค์ ๑. ส่งเสริมกลุ่มอาชีพและเพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตร

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. ร้อยละของกลุ่มอาชีพที่ได้รับการสนับสนุน

๒. ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ



• กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. สนับสนุนปัจจัยการผลิตให้ราษฎร	ร้อยละของกลุ่มอาชีพที่ได้รับการสนับสนุน
๒. พัฒนาฝีมือแรงงานและอาชีพ	ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ
๓. พัฒนาเทคโนโลยี	จำนวนโครงการที่ดำเนินการ

• หน่วยงานรับผิดชอบหลัก กองสวัสดิการสังคม

• ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมและสนับสนุนผลิตภัณฑ์ OTOP ให้ศักยภาพ
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมการค้าและการลงทุน

๕ ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข

• พันธกิจ ส่งเสริมด้านสาธารณสุขการป้องกันแก้ไขปัญหาเสพติด และให้มีสวัสดิการทั่วถึง

• เป้าประสงค์ ๑. ให้บริการด้านสาธารณสุขครบวงจร

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. จำนวนสนามกีฬาและอุปกรณ์กีฬาเพิ่มขึ้น
๒. จำนวนเด็ก เยาวชน และประชาชน เล่นกีฬาเพิ่มมากขึ้น
๓. ร้อยละของประชาชนที่มีความพึงพอใจ

• กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ก่อสร้างสนามกีฬา และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ	๑. จำนวนสนามกีฬาและอุปกรณ์กีฬาเพิ่มขึ้น
๒. สนับสนุนการเล่นกีฬา และการออกกำลังกายของประชาชน	๒. จำนวนเด็ก เยาวชน และประชาชน เล่นกีฬาเพิ่มมากขึ้น
๓. การบริการสาธารณสุข	๓. ร้อยละของประชาชนที่มีความพึงพอใจ

• หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

กองสวัสดิการสังคม

• ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมด้านสาธารณสุข



๖ ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

•พันธกิจ ส่งเสริมด้านสาธารณสุขการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด ให้มีสวัสดิการทั่วถึง

•เป้าประสงค์ ๑.ให้บริการด้านสาธารณสุขครบวงจร

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. ร้อยละของผู้ติดยาเสพติดสามารถเลิกติดยาเสพติด

๒. จำนวนโครงการเพื่อรณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

•กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
-ส่งเสริมการเล่นกีฬา	๑. ร้อยละของผู้ติดยาเสพติดสามารถเลิกติดยาเสพติด
-การอบรมและรณรงค์ตลอดจนการบำบัดรักษา	๒. จำนวนโครงการเพื่อรณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
-สนับสนุนกิจกรรมการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด	๓. ร้อยละความพึงพอใจผู้เข้าร่วมโครงการ

•หน่วยงานรับผิดชอบหลัก กองสวัสดิการสังคม

•ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมด้านสาธารณสุข

๗ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

•พันธกิจ มีระบบการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

•เป้าประสงค์ ๑.ปกป้องดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. ร้อยละความพึงพอใจของประชาชน

๒. จำนวนโครงการที่ดำเนินการรณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สิ่งแวดล้อม

•กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑.-จัดระบบกำจัดขยะครบวงจร	๑. ร้อยละความพึงพอใจของประชาชน
๒.-รณรงค์และจัดอบรมตลอดจนการจัดกิจกรรม	๒. จำนวนโครงการที่ดำเนินการรณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

•หน่วยงานรับผิดชอบหลัก กองสวัสดิการสังคม

•ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การส่งเสริมด้านสิ่งแวดล้อม

๘ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง บุคลากร การบริหารงาน อบต.

•พันธกิจ ส่งเสริมองค์กรให้มีระบบบริหารจัดการที่ดีมีคุณธรรม พัฒนาบุคลากรในสังกัดให้มีประสิทธิภาพ

•เป้าประสงค์ ๑.บริหารจัดการด้วยคุณธรรม มีความโปร่งใส ส่งเสริม พัฒนาความรู้ของบุคลากรในสังกัดทุกตำแหน่ง ให้มีความรู้ ความสามารถตามตำแหน่ง รวมทั้งงานที่เกื้อกูล

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ ๑. ร้อยละของความพึงพอใจต่อการพัฒนาองค์กร บุคคล เครื่องมือ และเทคโนโลยีการบริหาร บริการที่มีประสิทธิภาพ

•กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑.-พัฒนางานบริหารจัดการและการมีส่วนร่วมของประชาชน	ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรและประชาชน
๒.-พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและทักษะ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพพร้อมทั้งจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรอย่างทั่วถึง	ร้อยละของความพึงพอใจของประชาชนที่ได้รับบริการ
๓.-ฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดให้มีความรู้ความสามารถอย่างครบถ้วน และสามารถปฏิบัติหน้าที่แทนกันได้	ร้อยละของงานที่ถูกต้อง แม่นยำ และทันต่อเวลาการดำเนินการแต่ละช่วงเวลา
๔.-พัฒนาระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ร้อยละของประชาชนที่ได้รับบริการ
๕.-พัฒนาระบบจัดเก็บรายได้	ร้อยละของประชาชนที่ชำระภาษี

•หน่วยงานรับผิดชอบหลัก สำนักงานปลัด

•ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๕ เสริมสร้างยะลาสันติสุข
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การส่งเสริมการค้าและการลงทุน

๙ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสวัสดิการสังคม

•พันธกิจ ส่งเสริมด้านสาธารณสุข การป้องกันแก้ไขปัญหาเสพติด และให้มีสวัสดิการทั่วถึง

•เป้าประสงค์ ๑.มีการดูแลสวัสดิการสังคมอย่างทั่วถึง

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ ๑. ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ

•กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑.-การพัฒนาศูนย์ส่งเสริมสุขภาพประจำหมู่บ้าน	จำนวนโครงการที่สามารถดำเนินการ
๒.-การส่งเสริมสุขภาพ	ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ

•หน่วยงานรับผิดชอบหลัก กองสวัสดิการสังคม



•ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมด้านสาธารณสุข

วิเคราะห์ปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกรงปินัง

อบต.กรงปินัง ได้ดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อจัดทำโครงการพัฒนาพื้นที่งบประมาณปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ดังนี้

ผลการดำเนินงานในแต่ละยุทธศาสตร์ ปี ๒๕๖๐

ยุทธศาสตร์	จำนวนโครงการ	
	จำนวนโครงการที่ปรากฏอยู่ในแผน	จำนวนโครงการที่ได้ปฏิบัติ
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑๒๑	๘
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา	๑๓	๗
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านวัฒนธรรม ศาสนา	๑๒	๗
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านอาชีพ	๒๐	๑
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข	๙	๖
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด	๗	๖
๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ	๔	๒
๘. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารงานอบต.	๑๖	๒๐
๙. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสวัสดิการสังคม	๑๓	๘
รวม	๒๑๕	๖๕
ร้อยละ		๓๐.๑๐



ผลการดำเนินงานในแต่ละยุทธศาสตร์ ปี ๒๕๖๑

ยุทธศาสตร์	จำนวนโครงการ	
	จำนวนโครงการที่ปรากฏอยู่ในแผน	จำนวนโครงการที่ได้ปฏิบัติ
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑๒๑	๑๘
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา	๑๓	๖
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านวัฒนธรรม ศาสนา	๑๒	๖
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านอาชีพ	๒๐	๑
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข	๙	๒
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด	๗	๔
๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ	๔	๑
๘. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารงานอบต.	๑๖	๖
๙. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสวัสดิการสังคม	๑๓	๘
รวม	๒๑๕	๕๒
ร้อยละ		๒๔.๑๙

ผลการดำเนินงานในแต่ละยุทธศาสตร์ ปี ๒๕๖๒

ยุทธศาสตร์	จำนวนโครงการ	
	จำนวนโครงการที่ปรากฏอยู่ในแผน	จำนวนโครงการที่ได้ปฏิบัติ
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑๒๑	๒๘
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา	๑๓	๔
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านวัฒนธรรม ศาสนา	๑๒	๖
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านอาชีพ	๒๐	๒
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข	๙	๓
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด	๗	๒
๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ	๔	๑
๘. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารงานอบต.	๑๖	๕
๙. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสวัสดิการสังคม	๑๓	๖
รวม	๒๑๕	๕๗
ร้อยละ		๒๖.๕๑



รายงานสรุปผลการวางแผนพัฒนา ๓ ปี
อบต.กรงปินัง กรงปินัง จ.ยะลา

ยุทธศาสตร์	๒๕๖๑		๒๕๖๒		๒๕๖๓	
	จำนวน	งบประมาณ	จำนวน	งบประมาณ	จำนวน	งบประมาณ
๑.ยุทธศาสตร์การ พัฒนาด้าน โครงสร้างพื้นฐาน	๑๒๑	๑๓๓,๓๕๘,๐๐๐.๐๐	๑๒๑	๑๓๓,๓๕๘,๐๐๐.๐๐	๑๒๑	๑๓๓,๓๕๘,๐๐๐.๐๐
๒.ยุทธศาสตร์การ พัฒนาด้าน การศึกษา	๑๓	๗,๓๓๓,๐๐๐.๐๐	๑๓	๗,๓๓๓,๐๐๐.๐๐	๑๓	๗,๓๓๓,๐๐๐.๐๐
๓.ยุทธศาสตร์การ พัฒนาด้าน วัฒนธรรม ศาสนา	๑๒	๑,๔๒๙,๐๐๐.๐๐	๑๒	๑,๔๒๙,๐๐๐.๐๐	๑๒	๑,๔๒๙,๐๐๐.๐๐
๔.ยุทธศาสตร์การ พัฒนาด้านอาชีพ	๒๐	๑,๔๓๐,๐๐๐.๐๐	๒๐	๑,๔๓๐,๐๐๐.๐๐	๒๐	๑,๔๓๐,๐๐๐.๐๐
๕.ยุทธศาสตร์การ พัฒนาด้าน สาธารณสุข	๙	๖๖๐,๐๐๐.๐๐	๙	๖๖๐,๐๐๐.๐๐	๙	๖๖๐,๐๐๐.๐๐
๖.ยุทธศาสตร์การ พัฒนาด้านการ ป้องกันและแก้ไข ปัญหาอาชญากรรม	๗	๔๙๐,๐๐๐.๐๐	๗	๔๙๐,๐๐๐.๐๐	๗	๔๙๐,๐๐๐.๐๐
๗.ยุทธศาสตร์การ พัฒนาด้าน สิ่งแวดล้อมและ ทรัพยากรธรรมชาติ	๔	๑๐๐,๐๐๐.๐๐	๔	๑๐๐,๐๐๐.๐๐	๔	๑๐๐,๐๐๐.๐๐
๘.ยุทธศาสตร์การ พัฒนาด้าน การเมือง การ บริหารงาน อบต.	๑๖	๕,๘๙๐,๐๐๐.๐๐	๑๖	๕,๘๙๐,๐๐๐.๐๐	๑๖	๕,๘๙๐,๐๐๐.๐๐
๙.ยุทธศาสตร์การ พัฒนาด้าน สวัสดิการสังคม	๑๓	๑๐,๒๓๐,๘๐๐.๐๐	๑๓	๑๐,๒๓๐,๘๐๐.๐๐	๑๓	๑๐,๒๓๐,๘๐๐.๐๐
รวม	๒๑๕	๑๖๐,๙๒๐,๘๐๐.๐๐	๒๑๕	๑๖๐,๙๒๐,๘๐๐.๐๐	๒๑๕	๑๖๐,๙๒๐,๘๐๐.๐๐

$$\begin{aligned} \text{คิดเป็นร้อยละของปริมาณงานทั้งหมด} &= \frac{\text{จำนวนโครงการที่จัดทำ} \times 100}{\text{จำนวนโครงการทั้งหมด}} \\ &= \frac{๕๗ \times 100}{๒๑๕} = ๒๖.๕๑ \end{aligned}$$

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลกรงปินัง ด้วยเทคนิค SWOT Analysis

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลกรงปินัง เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยใช้เทคนิคการ SWOT analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาของแต่ละยุทธศาสตร์ ดังนี้

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๘ ด้านการเมืองการบริหารงาน อบต.

จุดแข็ง (Strengths)

๑. ด้านการบริหารจัดการผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการเมือง การบริหาร และการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๒. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกรงปินัง มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิอยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกรงปินังได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการอบรมตามสายวิชาชีพของแต่ละตำแหน่ง ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๔. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง
๕. ประชาชนภายในองค์การบริหารส่วนตำบลกรงปินังค่อนข้างมีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถในเกณฑ์ดี สามารถจะเข้ามาเป็นตัวแทนของประชาชนและสามารถขอความร่วมมือเพื่อช่วยเหลือในการของราชการได้

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. การจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาไม่ครอบคลุมทุกด้าน
๔. กองช่างและกองคลังยังขาดบุคลากรอีกหลายตำแหน่ง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดีเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดกรงปินัง มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก
๓. การเปลี่ยนแปลงระบบการเลือกตั้งของท้องถิ่น จะทำให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีศักยภาพมากขึ้นและผู้บริหารจะมองปัญหาในภาพรวมมากขึ้น



อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกันถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว นำไปสู่ปัญหาทางสังคม เนื่องจากประชาชนไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนั้น
๓. ขาดทิศทางการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ AEC ในเชิงปฏิบัติการ
๔. พื้นที่ยังเป็นพื้นที่ที่มีความเสี่ยงในเรื่องความปลอดภัย ทำให้ขาดหน่วยงานจากภายนอกเข้ามาบูรณาการร่วมในการดำเนินโครงการ

จากการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา สามารถนำมาวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลกรบิงง เพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา ดังนี้

๑. นักบริหารงาน อบต. ระดับกลาง (ปลัด อบต.) จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๒. นักบริหารงาน อบต. ระดับต้น (รองปลัด อบต.) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานนิติการ งานเลือกตั้ง และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

- | | |
|---|---------------|
| ๑. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ (ปก./ชก.) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๔. นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๕. นิติกร (ปก./ชก.) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๖. นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก./ชก.) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๗. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๘. เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.) | จำนวน ๑ อัตรา |

รวมพนักงานส่วนตำบลสำนักปลัด ๑๐ อัตรา

พนักงานจ้าง

๑ งานบริหารงานทั่วไป

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ

- | | |
|------------------------------|---------------|
| (๑) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | จำนวน ๑ อัตรา |
|------------------------------|---------------|



พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ

(๑) พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จำนวน	๑	อัตรา
(๒) พนักงานขับรถยนต์	จำนวน	๑	อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

(๑) พนักงานขับรถยนต์	จำนวน	๑	อัตรา
(๒) พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ)	จำนวน	๑	อัตรา
(๓) นักการ	จำนวน	๑	อัตรา
(๔) คนงาน	จำนวน	๒	อัตรา

๒. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ

(๑) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๑	อัตรา
------------------------------	-------	---	-------

๓. งานนิติการ

-ไม่มีพนักงานจ้าง-

๔. งานการเจ้าหน้าที่

-ไม่มีพนักงานจ้าง-

๕. งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

-ไม่มีพนักงานจ้าง-

รวมพนักงานจ้างสำนักงานปลัด จำนวน ๕ อัตรา

๒. กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงิน การคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำปีและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

(๑) ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	จำนวน	๑	อัตรา
(๒) นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	จำนวน	๑	อัตรา
(๓) เจ้าพนักงานพัสดุ (พง./ชง.)	จำนวน	๑	อัตรา
(๔) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พง./ชง.)	จำนวน	๑	อัตรา
(๕) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พง./ชง.)	จำนวน	๑	อัตรา

รวมพนักงานส่วนตำบล ๕ อัตรา



ลูกจ้างประจำ

(๑) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา

รวมลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา

พนักงานจ้าง

๑. งานบริหารทั่วไป

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ

(๑) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

๒. งานการรับเงิน จ่ายเงิน งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ

(๑) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา

๓. งานจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ

(๑) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา

๔. งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ

(๑) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา

๕. งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง และงานพัสดุที่เกี่ยวข้อง

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ

(๑) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา

รวมพนักงานจ้างกองคลัง จำนวน ๕ อัตรา

๓. กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำทะเบียนประวัติเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการ ด้านวิศวกรรมต่างๆ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

(๑) ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

(๒) นายช่างโยธา (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา

(๓) นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา

รวมพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓ อัตรา



พนักงานจ้าง

๑. งานบริหารทั่วไป

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ

(๑) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

๒. งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ

(๒) ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา

๓. งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี

-ไม่มีพนักงานจ้าง-

๔. งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง

พนักงานจ้างทั่วไป

(๓) คนงาน จำนวน ๑ อัตรา

รวมพนักงานจ้างกองช่าง

จำนวน ๓ อัตรา

๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานการกีฬาและนันทนาการ งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างในสังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

(๑) ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

(นักบริหารงานการศึกษาระดับต้น)

จำนวน ๑ อัตรา

(๒) นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)

จำนวน ๑ อัตรา

(๓) ครู

จำนวน ๖ อัตรา

(๔) ครูผู้ดูแลเด็ก

จำนวน ๒ อัตรา

รวมพนักงานส่วนตำบล

จำนวน ๑๐ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ

(๑) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ

(๑) ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)

จำนวน ๙ อัตรา

รวมพนักงานจ้างส่วนการศึกษาฯ

จำนวน ๑๐ อัตรา



๕. กองสวัสดิการสังคม

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคม และด้านสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการ และวิธีการพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน งานพัฒนาสังคม งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดการสวัสดิการสังคม แก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทุกสภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

- | | |
|---|---------------|
| (๑) ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) | จำนวน ๑ อัตรา |
| (๒) นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) | จำนวน ๑ อัตรา |
| (๓) เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.) | จำนวน ๑ อัตรา |

รวมพนักงานส่วนตำบลส่วนสวัสดิการสังคม จำนวน ๓ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ

- | | |
|------------------------------|---------------|
| (๑) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | จำนวน ๑ อัตรา |
|------------------------------|---------------|

รวมพนักงานจ้างกองสวัสดิการสังคม จำนวน ๑ อัตรา

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

- | | |
|--------------------------------------|---------------|
| (๑) นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) | จำนวน ๑ อัตรา |
|--------------------------------------|---------------|

รวมพนักงานส่วนตำบลหน่วยตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ อัตรา



รวมกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลกรงปินัง ดังนี้

ประเภท	<u>สำนักปลัด อบต.</u>	<u>กองคลัง</u>	<u>กองช่าง</u>	<u>กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม</u>	<u>กอง สวัสดิการ สังคม</u>	<u>หน่วย ตรวจสอบ ภายใน</u>
พนักงานส่วนตำบล	๑๐	๕	๓	๒	๓	๑
ลูกจ้างประจำ	-	๑	-	-	-	-
ข้าราชการครู/ พนักงานครู	-	-	-	๘	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๔	๕	๒	๑๐	๑	-
พนักงานจ้างทั่วไป	๕	-	๑	-	-	-
รวมแต่ละส่วนทั้งสิ้น	๑๙	๑๑	๖	๒๐	๔	-
รวมทั้งสิ้น	๑๙	๑๑	๖	๒๐	๔	๑



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ขององค์การบริหารส่วนตำบลกรงปินัง อำเภอกรงปินัง จังหวัดยะลา

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>สำนักปลัด อบต. (๐๑)</u>								
(๑) หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>งานบริหารงานทั่วไป</u>								
(๒) นักจัดการงานทั่วไป ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
(๓) เจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
(๑) พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(๒) นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</u>								
(๔) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>งานการเจ้าหน้าที่</u>								
(๕) นักทรัพยากรบุคคล ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ขององค์การบริหารส่วนตำบลกรงปินัง อำเภอกงปินัง จังหวัดยะลา

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
สำนักปลัด อบต. (ต่อ)								
งานนิติการ								
(๖) นิติกร ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
(๗) นักวิชาการสุขาภิบาล ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(๘) เจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
(๑) พนักงานขับรถยนต์ (บรรทุกขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(๒) คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวมสำนักปลัดทั้งสิ้น	๑๙	๑๙	๑๙	๑๙	-	-	-	



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง (๐๔)								
พนักงานส่วนตำบล								
(๑) ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
งานบริหารงานทั่วไป								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
(๑) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานพัสดุและทรัพย์สิน								
(๒) นักวิชาการพัสดุ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(๓) เจ้าพนักงานพัสดุ ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
(๑) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานการเงินและบัญชี								
(๔) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
(๑) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
(๑) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
(๑) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้								
(๕) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
(๑) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมกองคลังทั้งสิ้น	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ขององค์การบริหารส่วนตำบลกรงปินัง อำเภอกรงปินัง จังหวัดยะลา

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองช่าง (๐๕)								
พนักงานส่วนตำบล								
(๑) ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานบริหารงานทั่วไป								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
(๑) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานก่อสร้าง								
(๒) นายช่างโยธา ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
(๓) นายช่าง ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
(๑) ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานประสานสาธารณูปโภค								
พนักงานจ้างทั่วไป								
(๑) คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมกองช่างทั้งสิ้น	๖	๖	๖	๖	-	-	-	



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ขององค์การบริหารส่วนตำบลกรงปินัง อำเภอกรงปินัง จังหวัดยะลา

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
พนักงานส่วนตำบล/ข้าราชการครู/พนักงานครู								
(๑) ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
(๒) นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(๓) ครู	๘	๘	๖	๖	-	-๒	-๒	
(๔) ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	๒	๒	-	+๒	+๒	ว่าง ๒ อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
(๑) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(๒) ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๙	๙	๙	๙	-	-	-	ว่าง ๔ อัตรา
รวมกองการศึกษาฯ ทั้งสิ้น	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
พนักงานส่วนตำบล								
(๑) ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(๒) นักพัฒนาชุมชน ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(๓) เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
(๑) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวมกองสวัสดิการสังคม	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
พนักงานส่วนตำบล								
(๑) นักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ตั้งใหม่
รวมทั้งสิ้น	๖๐	๖๑	๖๑	๖๑	-	-	-	



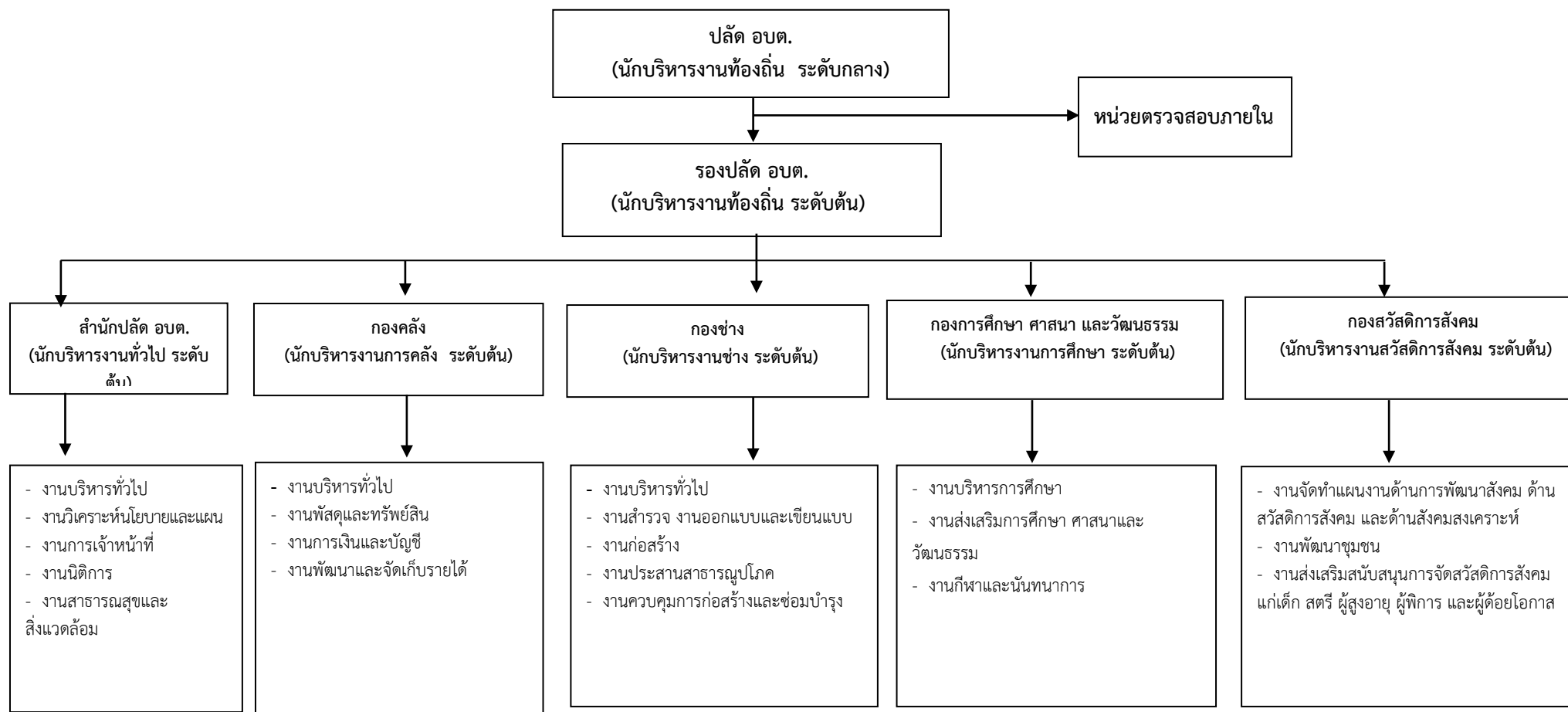
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลกรงปินัง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒





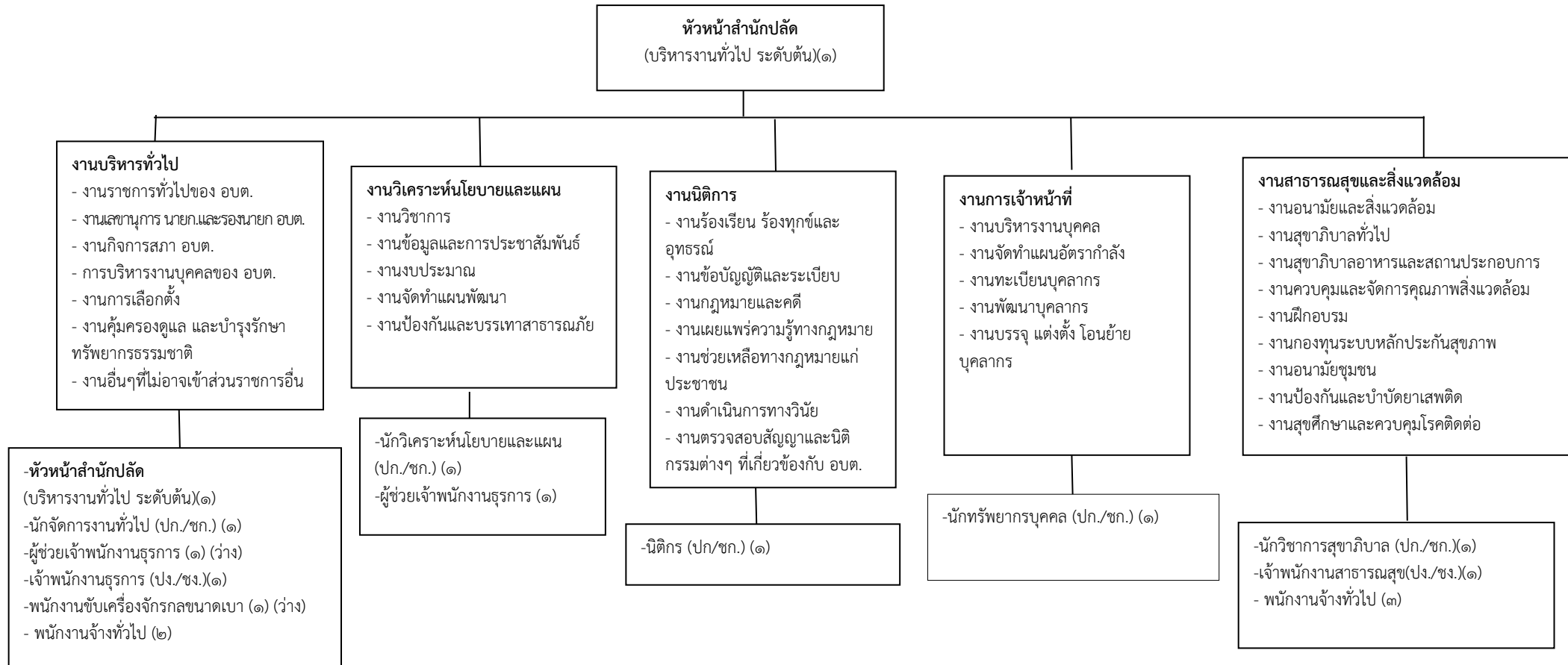


๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี





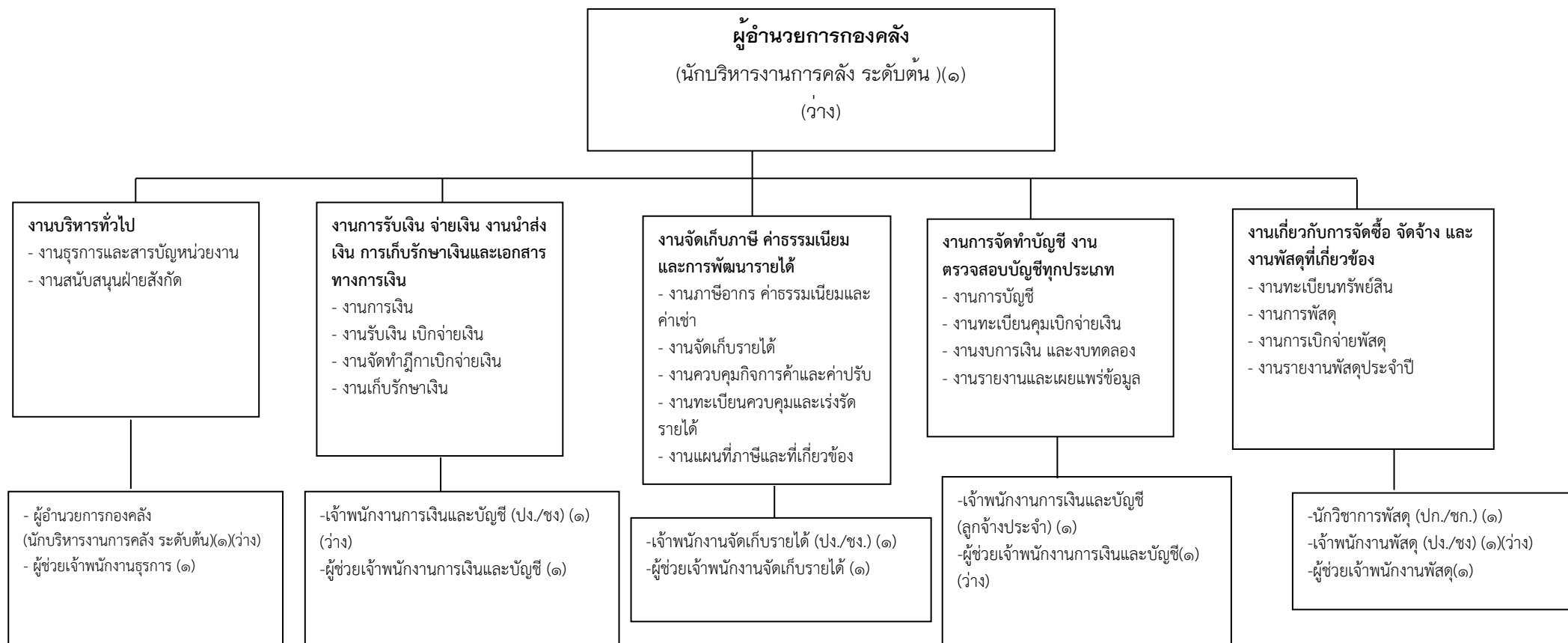
โครงสร้างของสำนักปลัด อบต.



ระดับ	อำนวยการ			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๓	๒	-	-	๒	-	-	-	๔	๕	๑๗



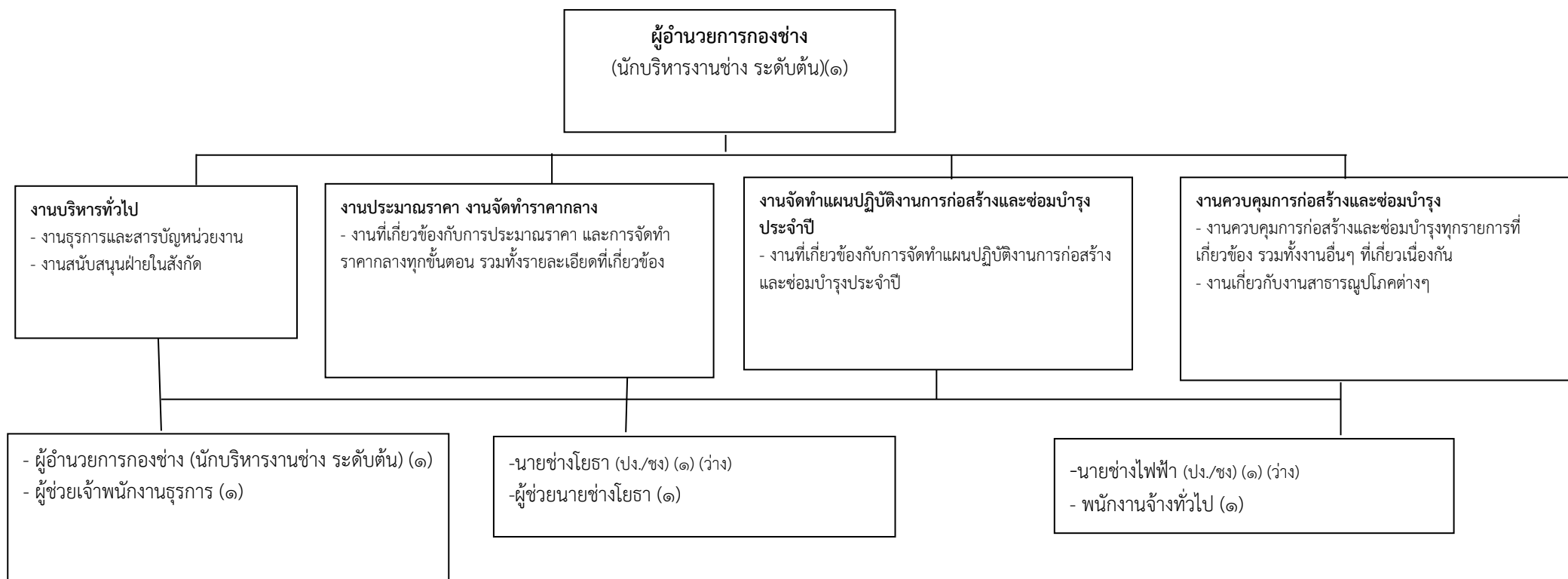
โครงสร้างของกองคลัง



ระดับ	อำนวยการ			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	-	๓	-	-	๑	๕	-	๑๑



โครงสร้างของกองช่าง



ระดับ	อำนวยการ			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๒	-	-	-	๒	๑	๖



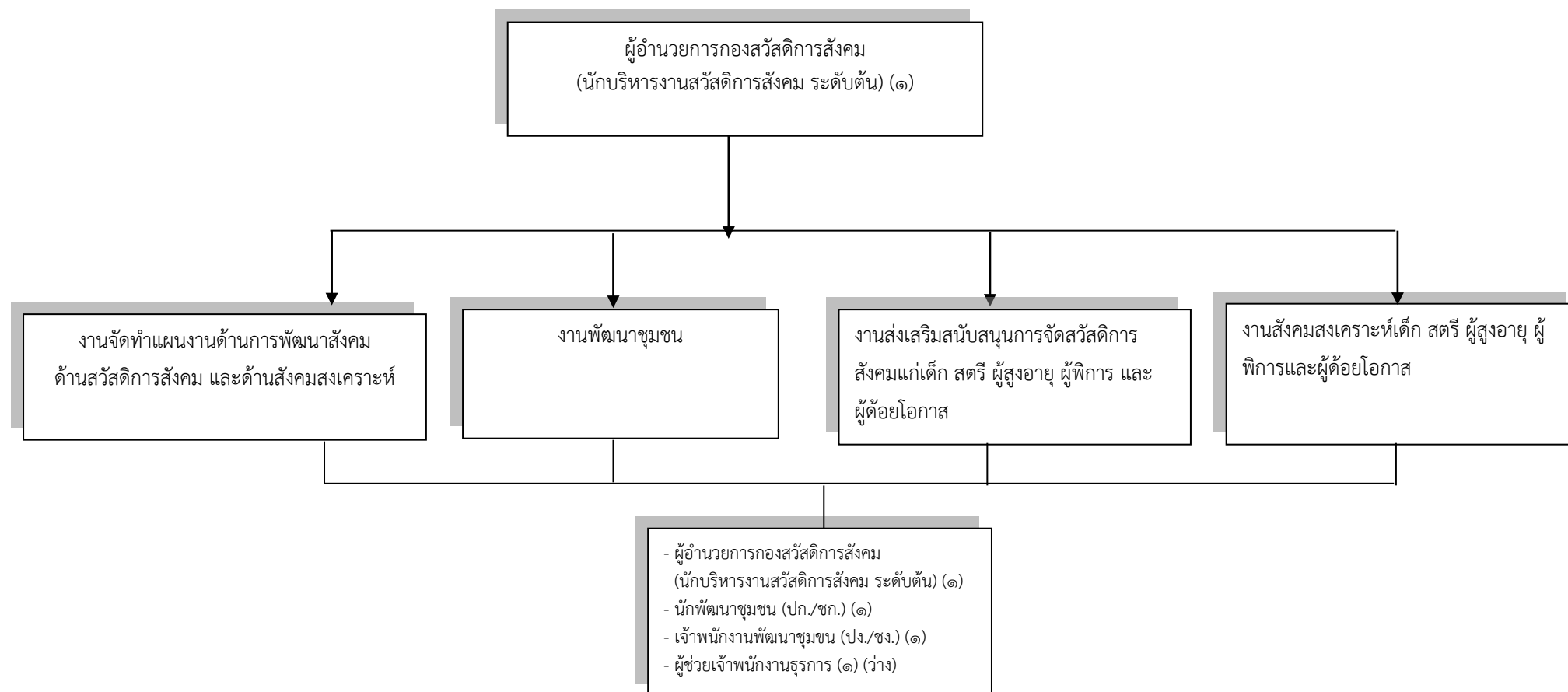
โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



ระดับ	อำนวยการ			วิชาการ						ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ครู ผดด.	ครูอันดับ คศ.๒	ขพ.	เชี่ยวชาญ	ปง.	ชง.	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๑	๒	๖	-	-	-	-	-	-	๑๐	-	๒๐



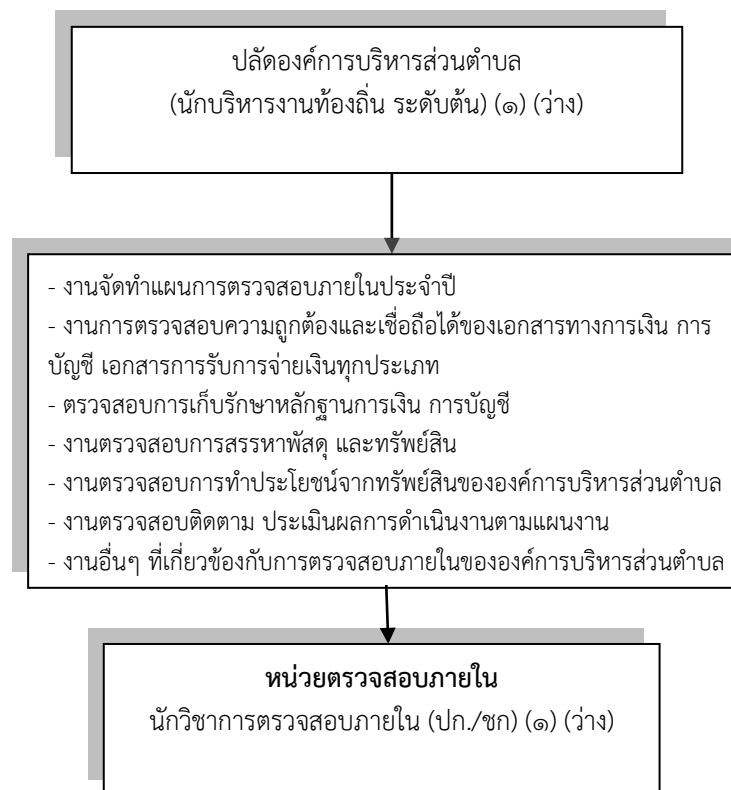
โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



ระดับ	อำนาจการ			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	๑	-	๔



โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	อำนาจการ			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
พนักงานส่วนตำบล												
๑	-	-	๔๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	-	-	-	ว่าง
๒	นายสะอารอนิง เซ็งมิง	ปริญญาโท (รัฐศาสตร มหาบัณฑิต)	๔๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๓๕,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑๐,๕๖๐	
๓	นางสาวอุสนา แลฮา	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจ)	๔๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๔๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๓๖๙,๔๘๐	๔๒,๐๐๐	๗,๔๔๐	
๔	ส.ต.ต.มะดิง อีสมิง	ปริญญาตรี (รัฐประศาสน ศาสตร์)	๔๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ปก./ชก	๔๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ปก./ชก	๓๕๖,๑๖๐	-	๑๐,๕๖๐	
๕	นางกุปรียา โกะอาลี	ปริญญาตรี (สัตวศาสตร์)	๔๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก	๔๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก	๒๖๖,๐๔๐	-	-	
๖	นายรูกมาน สามะ	ปริญญาตรี (นิติศาสตร์)	๔๖-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก	๔๖-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก	๒๑๐,๘๔๐๐	-	-	
๗	น.ส.ขวัญณภา สุพรรณพงษ์	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจ)	๔๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากร	ปก./ชก	๔๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากร	ปก./ชก	๓๐๕,๖๔๐	-	-	



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลกรงปินัง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๘	น.ส.มารียานา มะนอ	ปริญญาตรี (สาธารณสุขชุมชน)	๔๖-๓-๐๑-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก./ชก	๔๖-๓-๐๑-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก./ชก	๒๔๑,๔๔๐	-	-	
๙	น.ส.รอโอนี่ สังกายา	ปริญญาตรี (นิเทศศาสตร์)	๔๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๔๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑๖๕,๒๔๐	-	-	
๑๐	น.ส.รอฮีมะห์ มูเซะ	ปริญญาตรี (สาธารณสุขศาสตร์)	๔๖-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๔๖-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	ปง./ชง.	๑๕๒,๗๖๐	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๑๑	นางสุฮายนี เจ๊ะปูเต๊ะ	ปริญญาตรี (ม.สงขลาครินทร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๘๘,๔๐๐	-	-	
๑๒	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-	ว่าง
๑๓	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	-	-	ว่าง
๑๔	นายรุสดี วานี	ม.๖ (กศน.อำเภอกรงปินัง)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๓๖,๘๐๐	-	-	



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลกรงปินัง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
พนักงานจ้างทั่วไป												
๑๕	นายมาหะมุ สามะแม	ม.๖ (กศน.อำเภอ บันนังสตา)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๖	นายอาดือนัน ดีสะอะ	ม.๖ (กศน.อำเภอ กรงปินัง)	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๗	นายมานะ ปาสะซา	ป.๖ (กศน.อำเภอ กรงปินัง)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๘	นายอิสมาแอ ไซชิง	ม.๖ (อาลาวิยะห์ วิทยา)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๙	นายอิบรอเฮง มะลาเฮง	ป.๖ (รร.ตะโละชูแม)	-	นักการ	-	-	นักการ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	



บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังใหม่

องค์การบริหารส่วนตำบลกรงปินัง

กองคลัง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			ก รอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
พนักงานส่วนตำบล												
๑	-	-	๔๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	-	-	-	ว่าง
๒.	นางยุวพร แนสสะ	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจ)	๔๖-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก	๔๖-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก	๓๘๒,๕๖๐	-	-	
๓	-	-	๔๖-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง	๔๖-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง	-	-	-	ว่าง
๔	-	-	๔๖-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ปง./ชง	๔๖-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ปง./ชง	-	-	-	ว่าง
๕	นางวันทนี ยามาลี	ปวส. (บริหารธุรกิจ)	๔๖-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	ปง./ชง	๔๖-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	ปง./ชง	๑๔๙,๖๔๐	-	๙,๗๘๐	
ลูกจ้างประจำ												
๘	นางสาววิตรี จันทร์สุวรรณรัตน์	ปวส. การบัญชี	-	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี (ลูกจ้างประจำ)	-	-	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	๒๖๒,๕๖๐	-	๙,๓๖๐	



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลกรงปินัง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒

กองคลัง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			ก รอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงิน ค่าตอบแทน	
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๙	นายมะรอสือลี สามะ	ปริญญาตรี (การจัดการฯ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	๑๙๑,๒๘๐	-	-	-
๑๐	นางสาวนาปีเชา มุนอมา	ปริญญาตรี (คอมฯธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	๑๘๐,๗๒๐	-	-	-
๑๑	นางสาวรอสือเมาะ หะมิ	ปริญญาตรี (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๙๑,๐๔๐	-	-	-
๑๒	นายรอกือมัน ไต้ะโค	ปวส. (คอมฯธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	-	๑๘๕,๘๘๐	-	-	-
๑๓	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	-	-	-	-	ว่าง



บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังใหม่

องค์การบริหารส่วนตำบลกรงปินัง

กองช่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงิน ค่าตอบแทน	
พนักงานส่วนตำบล												
๑	นายฮาเซม ละสุตามา	ปริญญาตรี (ครุศาสตร์ อุตสาหกรรม)	๔๖-๓-๐๕- ๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๖-๓-๐๕- ๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๘,๐๔๐	
๒	-	-	๔๖-๓-๐๕- ๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง	๔๖-๓-๐๕- ๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง	-	-	-	ว่าง
๓	-	-	๔๖-๓-๐๕- ๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง	๔๖-๓-๐๕- ๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๔	นายศักดิ์ดา โม่งสะอะ	ปริญญาตรี (ม.นราธิวาส)	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๘๘,๔๐๐	-	-	
๕	นายอับดุลลาเต๊ะ ยามา	ปริญญาตรี (ม.ราชภัฏยะลา)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	๑๗๙,๑๖๐	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป												
๖	นายอาหะมะ ดีสะอะ	ป.๖ (ร.ร.สันติวิทยา)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	



บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังใหม่

องค์การบริหารส่วนตำบลกรงปินัง

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	เงินพ.ส.ร.	

พนักงานส่วนตำบล

๑	-	-	๔๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	-	-	-	-	ว่าง
๒	นางสาวพาอัสสะมามู	ปริญญาตรี (ม.สงขลานครินทร์)	๔๖-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๔๖-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๓๗๖,๐๘๐	-	-	-	
๓	-	-	๔๖๓๐๘๖๖๐ ๐๐๐๑	ครู	คศ.๒	๔๖๓๐๘๖๖๐ ๐๐๐๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-	ว่าง
๔	นางสาวอาดิละ แลฮา	ปริญญาตรี (ม.ราชภัฏสวนดุสิต)	๔๖๓๐๘๖๖๐ ๐๐๐๒	ครู	คศ.๒	๔๖๓๐๘๖๖๐ ๐๐๐๒	ครู	คศ.๒	-	-	-	-	
๕	-	-	๔๖๓๐๘๖๖๐ ๐๐๐๓	ครู	คศ.๒	๔๖๓๐๘๖๖๐ ๐๐๐๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๒	-	-	-	-	ว่าง
๖	นางสาวปาตีเมาะ มูนอมาณี	ปริญญาตรี (ม.ราชภัฏสวนดุสิต)	๔๖๓๐๘๖๖๐ ๐๐๐๔	ครู	คศ.๒	๔๖๓๐๘๖๖๐ ๐๐๐๔	ครู	คศ.๒	-	-	-	-	
๗	นางสีตมีเยาะ ตีเมาะ	ปริญญาตรี (ม.ราชภัฏสวนดุสิต)	๔๖๓๐๘๖๖๐ ๐๐๐๕	ครู	คศ.๒	๔๖๓๐๘๖๖๐ ๐๐๐๕	ครู	คศ.๒	-	-	-	-	



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลกรงปินัง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๘	นางสีตมีเนาะ ดอเลาะ	ปริญญาตรี (ม.ราชภัฏสวนดุสิต)	๔๖๓๐๘๖๖๐ ๐๐๐๖	ครู	คศ.๒	๔๖๓๐๘๖๖๐๐ ๐๐๖	ครู	คศ.๒	-	-	-	-
๙	นางสือวัยบ๊ะ ฮาแว	ปริญญาตรี (ม.ราชภัฏสวนดุสิต)	๔๖๓๐๘๖๖๐ ๐๐๐๗	ครู	คศ.๒	๔๖๓๐๘๖๖๐๐ ๐๐๗	ครู	คศ.๒	-	-	-	-
๑๐	นางอาปิยะห์ เจ๊ะโซะ	ปริญญาตรี (ม.ราชภัฏสวนดุสิต)	๔๖๓๐๘๖๖๐ ๐๐๐๘	ครู	คศ.๒	๔๖๓๐๘๖๖๐๐ ๐๐๘	ครู	คศ.๒	-	-	-	-

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑๑	นายมานะ ไต่ะโด	ปริญญาตรี (ม.ราชภัฏยะลา)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	๑๗๒,๕๖๐	-	-	-
๑๒	นางรอสือเนาะ ดารอแต	ปวส. (อาชีวฯ ยะลา)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	-
๑๓	นางอาชียะห์ ดือเร๊ะ	อนุปริญญา (วชช.ยะลา)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	-
๑๔	นางสาวรอพี๊ะ อาเกะ	อนุปริญญา (วชช.ยะลา)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	-
๑๕	นางสาวลีซา เจะมะ	ปวส. (ผดุงประชาฯ ยะลา)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	-
๑๖	นางสาวฮายาตี ยีอาแว	ปริญญาตรี (ม.สงขลานครินทร์)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	-



กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
๑๗	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	ว่าง
๑๘	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	ว่าง
๑๙	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	ว่าง
๒๐	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	ว่าง



**บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังใหม่
องค์การบริหารส่วนตำบลกรงปินัง
กองสวัสดิการสังคม**

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
พนักงานส่วนตำบล												
๑	นายสุกรัน อุษะมิ	ปริญญาตรี (เทคโนโลยี อิเล็กทรอนิกส์)	๔๖-๓-๑๑- ๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกอง สวัสดิการสังคม (นักบริหารงาน สวัสดิการสังคม)	ต้น	๔๖-๓-๑๑- ๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกอง สวัสดิการสังคม (นักบริหารงาน สวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๖๙,๔๘๐	๔๒,๐๐๐	-	
๒	น.ส.นุชรี สกุลหลง	ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต)	๔๖-๓-๑๑- ๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก	๔๖-๓-๑๑- ๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก	๓๗๖,๐๘๐	-	-	
๓	-	-	๔๖-๓-๑๑- ๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนา ชุมชน	ปง./ชง.	๔๖-๓-๑๑- ๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนา ชุมชน	ปง./ชง.	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๔	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	-	-	ว่าง



บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังใหม่
องค์การบริหารส่วนตำบลกรงปินัง

หน่วยตรวจสอบภายใน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
พนักงานส่วนตำบล												
๑	-	-	๖๒-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๖๒-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	ปก./ชก.	-	-	-	ว่าง



๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ทรัพยากรบุคคลมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานขององค์กรเป็นอย่างยิ่ง การที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จและมีคุณภาพจะต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลในทุกฝ่าย ทั้งในฝ่ายผู้บริหาร และในฝ่ายของผู้ปฏิบัติงานในระดับต่างๆ

กระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์กร จะเป็นกระบวนการหนึ่งที่ทุกองค์กรจะต้องปฏิบัติตั้งแต่เริ่มต้น การวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติการ ซึ่งรวมถึงการพัฒนาบุคลากรที่ต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาระบบการบริหารงานและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์การบริหารส่วนตำบลกรงปินังจะต้องมีแผนพัฒนาบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้า เพราะการดำเนินงานจะต้องทำอย่างเป็นระบบและเป็นไปอย่างต่อเนื่อง และมีความสอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ภารกิจที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล จึงต้องมีการพัฒนาอย่างเป็นระบบเพราะในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรจะต้องให้มีความเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และการพัฒนาบุคลากรจะต้องมีการพัฒนาอย่างทั่วถึง คือจะต้องมีการพัฒนาทั้งระดับผู้บริหารและระดับผู้ปฏิบัติงานทุกคนในทุกสายงานที่อยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลกรงปินัง ซึ่งบุคลากรทุกคนจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกัน

การพัฒนาผู้บริหาร

การที่จะพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นระดับผู้บริหารของหน่วยงานเพื่อให้สามารถนำพาหรือบริหารงานขององค์กรให้สำเร็จลุล่วง และบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือนโยบายขององค์กรตามที่กำหนดไว้ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลกรงปินังจะต้องมีการกำหนดเป็นแนวทางที่จะพัฒนาบุคลากรไว้อย่างชัดเจน

องค์การบริหารส่วนตำบลกรงปินัง จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่เป็นระดับผู้บริหารขององค์กรไว้ในหลายระดับ การพัฒนาผู้บริหารที่เป็นผู้บริหารระดับต้น ผู้บริหารระดับกลาง และผู้บริหารระดับสูง เพื่อที่จะทำให้การบริหารงานขององค์กรสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานที่กำหนดไว้ จึงต้องมีการดำเนินการพัฒนาอย่างเป็นระบบและในแต่ละปีจะต้องมีการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรไว้อย่างชัดเจน

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลกรงปินัง กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลัก ธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและเฝ้าระวังการปฏิบัติงานที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง



๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบลกรงปินัง รวมทั้งใช้ประโยชน์ จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลกรงปินังได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการ ติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชัน ทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการ เปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่าง ทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากร มีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลกรงปินัง มีหน้าที่ ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรมดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดีซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็วมีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
