แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระบือ

อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช

WWW.KLONGKRABUE.GO.TH

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระบือ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระบือ ได้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระบือ สามารถคาดคะเนได้ว่า ในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดจึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระบือ อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ตลอดจนสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ได้อีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระบือ

อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒ วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๑๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๒๕
๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๙
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๙

****

๑. หลักการและเหตุผล

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี คือ แผนอัตรากำลังที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง ใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง โดยคาดคะเนว่าจะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด เพื่อให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมารงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งและเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในพัฒนาข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล , อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๕๗

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ.,เทศบาล , อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล หรือ อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล หรือ อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระบือ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระบือ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระบือ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระบือ

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระบือ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาลหรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ และหัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล ๑ คนเป็นกรรมการและเลขานุการ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระบือ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๕๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระบือ เพื่อให้เกิดการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระบือบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการ อยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครศรีธรรมราชได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆโดยส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดลำดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่าอย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบิหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๔ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ

นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆเช่น

-การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

-การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

-การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระบือ มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ซึ่งสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระบือ และความต้องการของประชาชน มีรายละเอียด โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๔.๑ <u>ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน</u>

๔.๑.๑ เส้นทางการคมนาคมขนส่งภายในหมู่บ้าน ระหว่างหมู่บ้านยังเป็นถนนดินหลายสายและถนนบางแห่งชำรุดเป็นหลุมบ่อ ทำให้การเดินทางยังไม่ได้รับความสะดวก

๔.๑.๒ ปัญหาการมีโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอ

๔.๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอและยังไม่มีความปลอดภัย

๔.๑.๔ ระบบประปายังกระจายไม่ทั่วถึงทุกครัวเรือน

๔.๑.๕ การระบายน้ำยังไม่ดีพอ เกิดน้ำท่วมขังบ่อยบริเวณพื้นที่ลุ่ม

๔.๑.๖ ปัญหาขาดแคลนน้ำใช้สำหรับอุปโภค-บริโภคและเพื่อการเกษตรในช่วงหน้าแล้ง

๔.๒ <u>ปัญหาด้านเศรษฐกิจ</u>

๔.๒.๑ ปัญหาการขาดความรู้ โอกาสในการประกอบอาชีพ

๔.๒.๒ ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ

๔.๒.๓ ปัญหาการขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยี เพื่อการพัฒนาการเกษตร

๔.๒.๔ ปัญหาขาดความรู้ทางด้านการตลาดและการบริหารจัดการในแต่ละกลุ่มอาชีพ

๔.๒.๕ ขาดเงินลงทุนในการประกอบอาชีพ เนื่องจากมีรายได้น้อย มีการว่างงานเพิ่มสูงขึ้น

๔.๒.๖ ปัญหาราคาสินค้าเกษตรตกต่ำ ประสบปัญหาการขาดทุน

๔.๓ <u>ปัญหาด้านสังคม</u>

๔.๓.๑ ปัญหาด้านสาธารณสุข

๔.๓.๑.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัยไม่เพียงพอ

๔.๓.๑.๒ ประชาชนขาดความรู้ความความเข้าใจในการดูแลรักษาสุขภาพ การวางแผนครอบครัว และขาดการออกกำลังทำให้เกิดโรคเจ็บป่วย

๔.๓.๑.๓ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

๔.๓.๑.๔ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง

๔.๓.๑.๕ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า

๔.๓.๑.๖ การขาดแคลนเครื่องมือเครื่องใช้ทางด้านสาธารณสุข

๔.๓.๒ ปัญหาด้านการศึกษา

๔.๓.๒.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร

๔.๓.๒.๒ การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ

๔.๓.๒.๓ ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้เพื่อการศึกษา

๔.๓.๒.๔ ปัญหาศีลธรรมและจริยธรรมเสื่อมถอย ขาดการอนุรักษ์ประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น

๔.๔ <u>ปัญหาด้านการเมืองการบริหารและการจัดการ</u>

๔.๔.๑ ปัญหาการมีส่วนร่วมและความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน

๔.๔.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔.๔.๓ การขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้สำหรับให้บริการประชาชน

๔.๔.๔ การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ประชาชนทราบยังไม่เพียงพอ

๔.๔.๕ บุคลากรทางเมืองยังไม่มีความเข้าใจในขอบข่ายหน้าที่การทำงานเท่าที่ควร

๔.๕ ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

๔.๕.๑ น้ำในแม่น้ำ ลำคลองเน่าเสียทำให้ประชาชนไม่สามารถใช้ประโยชน์จากน้ำได้

๔.๕.๒ ปัญหาวัชพืชในแม่น้ำ ลำคลอง

๔.๕.๓ ปัญหาขยะมูลฝอยภายในตำบล โดยประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในการรักษาความสะอาด

๔.๕.๔ ปัญหาภูมิทัศน์ภายในตำบล เช่น หญ้าบริเวณริมถนนปกคลุมหนาแน่น เป็นต้น

<u>ความต้องการของประชาชน</u>

๑. <u>ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน</u>

๑.๑ ขุดลอกคลองส่งน้ำและกำจัดวัชพืช , สร้างสะพาน คสล. , วางท่อระบายน้ำ

๑.๒ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น

๑.๓ ขยายเขตโทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน

๑.๔ ขยายเขตประปาให้ครอบคลุมทุกครัวเรือน

๑.๕ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง

๑.๖ ก่อสร้างถนนที่มีมาตรฐานให้ครบทุกสายทั้งตำบล

๒. <u>ความต้องการด้านเศรษฐกิจ</u>

๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร

๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน เพื่อส่งเสริมความรู้ความเข้าใจให้แก่ เกษตรกรในการประกอบอาชีพ รวมถึงทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยสำหรับการพัฒนา การเกษตร

๒.๓ จัดหาแหล่งอาชีพ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์เพื่อเสริมสร้างอาชีพ หรือจัดตั้งกองทุนหมุนเวียนเงินกู้การประกอบอาชีพในชุมชน จัดให้มีสหกรณ์ทางการเกษตร

๒.๔ ส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดการรวมกลุ่มทางอาชีพ

๒.๕ จัดหาแหล่งทางด้านการตลาดและการบริหารจัดการในแต่ละกลุ่มอาชีพ

๓. <u>ความต้องการด้านสังคม</u>

๓.๑ ด้านสาธารณสุขและอนามัย

๓.๑.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านสุขศึกษา การวางแผนครอบครัว ให้ความรู้ทางโภชนาการ อนามัยแม่ และเด็ก

๓.๑.๒ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างจริงจัง กำจัดยุงลายและรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า

๓.๑.๓ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

๓.๑.๔ จัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ทางด้านสาธารณสุข

๓.๑.๕ จัดให้มีหน่วยตรวจสุขภาพเคลื่อนที่สำหรับตรวจเยี่ยมชุมชน

๓.๑.๖ การติดตามดูแลผู้ป่วย ผู้พิการ ที่เจ็บป่วยเรื้อรัง

๓.๒ ด้านการศึกษา

๓.๒.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน

๓.๒.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษา การศึกษานอกระบบ

๓.๒.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ

๓.๒.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๓.๒.๕ สนับสนุนการศึกษา จัดหาอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอนอย่างทั่วถึงและทันสมัย

๓.๒.๖ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในระดับเยาวชนและผู้นำชุมชน

๔. ความต้องการด้านการเมือง การบริหารและการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔.๑ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานของ อบต.

๔.๒ ให้มีการบริหารจัดการด้านงบประมาณที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ ประหยัดและเหมาะสม ให้มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของ อบต. เพื่อให้ประชาชนรับทราบอย่างเพียงพอและทั่วถึง

๔.๓ จัดหาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการปรับปรุงที่ทำการอบต.และเพื่อการให้บริการแก่ประชาชน

๔.๔ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี, กลุ่มอาสาอื่นๆ

๔.๕ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๔.๖ จัดให้มีการฝึกอบรมสำหรับบุคลากรทางการเมืองและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มความรู้ความเข้าใจในขอบข่ายหน้าที่การงาน

๕. ความต้องการด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

๕.๑ บำบัดน้ำเสียในแม่น้ำ ลำคลอง และรณรงค์การบำรุงรักษาแม่น้ำ ลำคลอง

๕.๒ ขุดลอกและกำจัดวัชพืชต่างๆ ในแม่น้ำ คู คลอง

๕.๓ ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการรักษาความสะอาด รวมถึงการจัดหาที่รองรับขยะและรถเก็บขยะ เพื่อความสะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อย

๕.๔ ตัดหญ้า ตกแต่งปรับปรุงต้นไม้ และปลูกต้นไม้ริมถนน เพื่อเสริมสร้างภูมิทัศน์ที่ดี

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระบือ นั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลคลองกระบือ คือ **“ครอบครัวอบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง สังคมกตัญญู เรียนรู้ตลอดชีวิต”**

ในการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระบือนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระบือ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระบือจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระบือ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลคลองกระบือ ได้กำหนดไว้ ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน (ระบบการคมนาคม สาธารณูปโภค สาธารณูปการ)

๑. พัฒนาเส้นทางคมนาคมภายในเขตพื้นที่รับผิดชอบให้ได้มาตรฐาน สะดวก ปลอดภัยอย่างทั่วถึง

๒. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพและครบถ้วนเพียงพอ

๓. พัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการขั้นพื้นฐาน ให้มีประสิทธิภาพอย่างทั่วถึงทุกพื้นที่

๔. ผลักดันให้มีการใช้ผังเมืองรวมจังหวัดเป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาด้านกายภาพ เศรษฐกิจและสังคมของจังหวัดนครสรีธรรมราช

๕. ผลักดันให้มีการใช้กฎหมายควบคุมอาคารอย่างเป็นรูปธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาเศรษฐกิจ ส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว

๑. สร้างความเข้มแข็งให้กับเกษตรกรรายย่อย พัฒนาองค์ความรู้ตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง

๒. พัฒนาอาชีพที่สอดคล้องกับบริบทของชุมชน และความต้องการของตลาด วิสาหกิจชุมชน สนับสนุนการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเพิ่มมูลค่าการผลิตด้านการเกษตร อุตสาหกรรม และบริการ ฯลฯ

๓. ส่งเสริมการผลิตและจำหน่ายสินค้าเกษตรทั้งที่เป็นอาหาร มิใช่อาหารและพลังงานทดแทน

๔. สนับสนุนการจัดปฏิรูปที่ดินเพื่อการพัฒนาชุมชนเมืองและชนบท

๕. จัดให้มีระบบโครงสร้างพื้นฐานและแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรอย่างทั่วถึงและเพียงพอ

๖. ฟื้นฟู พัฒนาทรัพยากรเพื่อการท่องเที่ยว ทั้งแหล่งท่องเที่ยว บุคลากร ภาคการตลาด ประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว เพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของจังหวัด

๗. ส่งเสริมการลงทุน การพาณิชย์ และพัฒนาธุรกิจที่เกี่ยวเนื่องกับการท่องเที่ยว

๘. ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยพัฒนาที่ผสมผสานภูมิปัญญาท้องถิ่นกับองค์ความรู้ใหม่ สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาร่มระหว่างนักวิชาการและชุมชน โดยให้ความสำคัญกับความสอดคล้องกับความต้องการ ภาคเศรษฐกิจชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

๑. พัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กรภาคประชาสังคมให้มีศักยภาพเพื่อรองรับการพัฒนาในทุกด้าน

๒. พัฒนาคุณภาพการศึกษา กระบวนการเรียนรู้คู้คุณธรรม จริยธรรม จัดการศึกษาทั้งในและนอกระบบ สนับสนุนการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น ส่งเสริมให้เยาวชน ประชาชนใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศเชิงสร้างสรรค์อย่างฉลาดเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้

๓. รณรงค์ให้เกิดการพัฒนาและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพอนามัย พัฒนาสิ่งแวดล้อมชุมชนให้ถูกสุขลักษณะ

๔. พัฒนาบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุข ส่งเสริมการบริหารจัดการแพทย์แผนไทย (แพทย์ทางเลือก) ทั้งในระดับชุมชน และสถานพยาบาล

๕. รณรงค์ ป้องกัน ควบคุมการแพร่ระบาดของยาเสพติดเพื่อลดจำนวนผู้เสพและผู้เกี่ยวข้องให้น้อยลง

๖. รณรงค์ ควบคุมการแพร่ระบาดของโรคติดต่อร้ายแรงและป้องกันการเกิดโรคไม่ติดต่อ เฝ้าระวังป้องกันปัญหาการป่วยและตายด้วยโรคอุบัติใหม่

๗. ส่งเสริมการจัดระเบียบชุมชน สังคม การรักษาความสงบเรียบร้อยและการบรรเทาสาธารณภัย เพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๘. พัฒนาการกีฬา เสริมสร้างโอกาสให้ประชาชนทุกกลุ่มออกกำลังกายและเล่นกีฬา จัดหาสถานที่จัดกิจกรรมออกกำลังกายและเล่นกีฬาอย่างทั่วถึง

๙. ส่งเสริมการทำนุบำรุงและรักษาศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น พัฒนา ฟื้นฟู ต่อยอดแหล่งเรียนรู้ทางวัฒนธรรม เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของเยาวชนและประชาชนและเผยแพร่สู่สังคมโลก

๑๐. สงเคราะห์ และพัฒนาเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาสในสังคมไหม้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและพึ่งพาตนเองได้

๑๑.สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมเพื่อความเข้มแข็งของชุมชน สนับสนุนการจัดทำและใช้แผนชุมชน และส่งเสริมกิจกรรมชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

๑. รณรงค์สร้างกระบวนการเรียนรู้ ปลูกฝังจิตสำนึก ค่านิยมตามหลักการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เสริมสร้างวัฒนธรรมการเมืองแบบประชาธิปไตยและจิตสำนึกธรรมาภิบาลให้แก่เยาวชน ประชาชนทุกระดับ ทุกภาคส่วน

๒. พัฒนาการบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาลให้มีประสิทธิภาพและโปร่งใส สนับสนุนให้ใช้ทรัพยากรในการบริหารอย่างคุ้มค่า ปรับปรุงระบบข้อมูลและรูปแบบการให้บริการประชาชนลดขั้นตอนการทำงานเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชน

๓. พัฒนาและส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นที่ตอบสนองความต้องการในระดับชุมชนภายใต้กระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน สนับสนุนให้มีระบบฐานข้อมูลกลางและระบบการติดตามประเมินผล

๔. พัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ส่งเสริมการบริหารจัดการน้ำในพื้นที่ต้นน้ำและลุ่มน้ำอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้มีระบบช่วยตัดสินใจในการบริหารจัดการน้ำ ระบบพยากรณ์และเตือนภัยน้ำแล้งและน้ำท่วม

๒. ส่งเสริมให้มีมาตรการควบคุมการท่องเที่ยวในแหล่งท่องเที่ยวธรรมชาติในชุมชนให้อยู่ในขีดความสามารถรองรับของระบบนิเวศ

๓. ส่งเสริมการดำรงชีวิตตามวิถีไทยเพื่อปลูกฝังค่านิยมการบริโภคอย่างพอเพียงและยั่งยืน การสร้างเครือข่ายชุมชนเพื่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมชุมชน

๔. ส่งเสริมให้ชุมชน หมู่บ้านมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเพื่อลดมลพาและควบคุมกิจกรรมที่จะส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตและประชาชน เสริมสร้างประสิทธิภาพของกลไกการจัดการขยะชุมชน ขยะอันตราย ขยะอิเล็กทรอนิกส์ ขยะติดเชื้อ ส่งเสริมให้มีมาตรการสร้างแรงจูงใจให้เกิดการลดและคัดแยกขยะในแหล่งกำเนิด สนับสนุนการสร้างธุรกิจจากขยะรีไซเคิล และสนับสนุนให้มีระบบเก็บขนและกำจัดขยะแบบรวมศูนย์

๕. เสริมสร้างประสิทธิภาพในการกำจัด บำบัดมลพิษ ทั้งด้านวิชาการ บุคลากร และสร้างจิตสำนึกของชุมชนในการมีส่วนร่วมติดตาม ตรวจสอบ เฝ้าระวัง แก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม

๖. ส่งเสริมสนับสนุนครัวเรือน ชุมชนใช้พลังงานทดแทน พลังงานทางเลือก พลังงานใสสะอาด

๗. สนับสนุนส่งเสริมการรังวัดและจัดทำแผนที่ดินรัฐ

๘. ผลักดันให้มีระบบคุ้มครองสิทธิชุมชนและการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เป็นธรรม อนุรักษ์ฟื้นฟูความหลากหลายของพันธุกรรมท้องถิ่นเพื่อรักษา ปกป้องระบบนิเวศน์ที่เชื่อมโยงวิถีชีวิตและวัฒนธรรมชุมชน

จากการวิเคราะห์สภาพปัญหาและศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบันโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่นโดยหลัก SWOT (SWOT Analysis) โดยการพิจารณาปัจจัยต่างๆ แต่เมื่อแยกแล้วประกอบด้วย ปัจจัยสภาวะแวดล้อม ภายในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระบือ ได้แก่ จุดแข็ง (Strengths) และจุดอ่อน (Weakness) กับปัจจัยสภาวะแวดล้อมภายนอก ได้แก่ โอกาส (Opportunity) และข้อจำกัดหรือปัญหาอุปสรรค (Threats) และเมื่อใช้หลักการ SWOT มาพิจารณาแต่ละปัจจัยแล้วสามารถชี้ให้เห็น ดังนี้

<u>ปัจจัยภายใน</u>

จุดแข็ง (Strengths)

๑. พื้นที่เป็นที่ราบลุ่ม แหล่งน้ำอุดมสมบูรณ์ ระบบชลประทานทั่วถึง เหมาะสมแก่การทำการเกษตร

๒. พื้นที่เล็กการคมนาคมสะดวก มีเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงกับหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ จังหวัดหลายเส้นทาง

๓. มีภูมิปัญญาท้องถิ่น (ปราชญ์ชาวบ้าน)

๔. หน่วยงานภาครัฐมีการทำงานเชิงรุกมากขึ้น

๕. มีวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น และความเป็นอยู่ที่เรียบง่าย

๖. กลุ่ม/ประชาชนสามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุนในระบบได้ง่าย

๗. งบประมาณการดำเนินงานในพื้นที่ได้รับการสนับสนุนจากทุกภาคส่วนราชการและเอกชน

๘. ประชาชนได้รับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ สังคมและสื่อมวลชนมีการตรวจสอบมากขึ้น

๙. ประชาชนมีความพร้อมในการร่วมจัดกิจกรรม

๑๐.ประชาชนมีการรวมตัวในลักษณะเครือญาติ

๑๑.มีระบบบริการสุขภาพสมบูรณ์ โดยได้ยกระดับจากสถานีอนามัยเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขาภาพระดับตำบล

๑๒.ประชาชนส่วนใหญ่มีความรู้ขั้นพื้นฐานในระดับดี

จุดอ่อน (Weakness)

๑. การปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐยังเป็นลักษณะต่างคนต่างทำ ขาดการบูรณาการทั้งคนและงบประมาณ

๒. การใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเน้นให้ความสำคัญกับโครงสร้างพื้นฐานมากกว่าการพัฒนาเศรษฐกิจ

๓. การแก้ปัญหาในพื้นที่ยังไม่ตรงกลุ่ม/บุคคลเป้าหมาย/ความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

๔. ระบบข้อมูลกระจายอยู่ในแต่ละหน่วยงาน ต่างคนต่างจัดเก็บขาดความร่วมมือในการบริหารจัดการข้อมูล

๕. การรวมกลุ่มของประชาชนมุ่งหวังประโยชน์ส่วนตน ไม่เห็นแก่ส่วนรวมและขาดการพึ่งพาตนเอง

๖. บุคลากรท้องถิ่นขาดความรู้ ความสามารถ และความรับผิดชอบ

๗. สถาบันครอบครัวอ่อนแอ โดยเฉพาะด้านการอบรมเลี้ยงดูบุตร ครอบครัวแตกแยก มีปัญหาเรื่องการมีเพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควร และนำมาซึ่งปัญหายาเสพติด

ปัจจัยภายนอก

โอกาส (Opportunity)

๑. รัฐบาลให้ความสำคัญกับการดำเนินการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด การจัดระเบียบสังคมและคอรัปชั่น

๒. นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก

๓. รัฐบาลกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นมากขึ้น และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการภาครัฐ

๔. แนวคิดการการบริหารราชการแบบบูรณาการและการปฏิรูประบบราชการ

๕. รัฐบาลมีนโยบายในการส่งเสริมการผลิตอาหารปลอดสารพิษ

๖. นโยบายสนับสนุนการปฏิรูปการศึกษา

๗. ประชาชนสามารถเข้าถึงแหล่งทุนในระบบทั้งภาครัฐและเอกชนได้โดยง่าย

ข้อจำกัด (Threats)

๑. ความผันผวนของราคาสินค้าเกษตร

๒. ภัยธรรมชาติ (อุทกภัย,การแพร่ระบาดของศัตรูพืช)

๓. กฎหมาย/ระเบียบล้าหลัง มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน

๔. กระแสวัฒนธรรมต่างชาติ

๕. งบประมาณ

๖. การประสานงานของหน่วยงานอื่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำ และทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))

(๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำและทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖ (๒))

(๓) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา (๖๘(๑))

(๔) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))

(๕) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))

(๖) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))

(๗) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖(๕))

๒. <u>ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต</u> มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

(๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))

(๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))

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

(๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))

(๖) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๓. <u>ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย</u> มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))

(๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา (๖๘(๘))

(๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))

(๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))

(๕) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๔. <u>ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว</u> มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))

(๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))

(๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))

(๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))

(๕) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))

(๖) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))

(๗) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕. <u>ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</u> มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))

(๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๖. <u>ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนาธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น</u> มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))

(๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))

(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))

(๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนาธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๗. <u>ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</u> มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))

(๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))

(๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจแก่องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระบือได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๕. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๖. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๗. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๘. การปรับปรุงระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
๕. การส่งเสริมการกีฬา

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระบือ

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค์ขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหาร จำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระบือ (ระดับตัวบุคลากร)

<u>จุดแข็ง</u> S ๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต. ๒. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๓. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๔. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	<u>จุดอ่อน</u> W ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน ๔. มีอายุเฉลี่ย ๓๗ - ๕๕ ปี ส่วนใหญ่เป็นวัยทำงานช่วงกลาง เป็นวัยใกล้เกษียณ
<u>โอกาส</u> O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน	<u>ข้อจำกัด</u> T ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระบือ (ระดับองค์กร)

<u>จุดแข็ง</u> S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	<u>จุดอ่อน</u> W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานเก่าชำรุด และคับแคบ
<u>โอกาส</u> O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	<u>ข้อจำกัด</u> T ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระบือ ได้นำเอายุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระบือมาวิเคราะห์หาหน่วยงานที่รับผิดชอบพร้อมอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ยุทธศาสตร์การพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระบือ ใน ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน (ระบบการคมนาคม สาธารณูปโภค สาธารณูปการ)

๒. **ยุทธศาสตร์ที่ ๒** การพัฒนาเศรษฐกิจส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว

๓. **ยุทธศาสตร์ที่ ๓** การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

๔. **ยุทธศาสตร์ที่ ๔** ด้านการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

๕. **ยุทธศาสตร์ที่ ๕** การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

การวิเคราะห์ภารกิจงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อกำหนดอัตรากำลัง

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน (ระบบคมนาคม สาธารณูปโภค สาธารณูปการ)

พันธกิจ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	หน่วยงาน/ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ	งาน/กิจกรรม/โครงการ
จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำทางบก สาธารณูปโภค สาธารณูปการให้ได้มาตรฐาน	เพื่อให้มีการคมนาคมทั้งทางบกและทางน้ำสะดวกรวดเร็วพัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการให้ได้มาตรฐานเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน	๑.มีเส้นทางที่เป็นมาตรฐานเพิ่มขึ้น ๒.มีรางระบายน้ำและท่อระบายน้ำเพิ่มขึ้น ๓.มีระบบไฟฟ้าและไฟสาธารณะตามมาตรฐาน ๔.มีการพัฒนาระบบประปาให้มีคุณภาพ ๕.มีแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรการอุปโภคบริโภค เพิ่มขึ้น	**กองช่าง** -นายช่างโยธา -ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-การสำรวจเส้นทาง ปรับปรุงก่อสร้าง ซ่อมแซมถนน -ขุดลอกคูคลอง -ติดตั้งและซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะ -ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการตรวจสอบคุณภาพน้ำประปา -ขยายระบบเขตประปาหมู่บ้าน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว

พันธกิจ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	หน่วยงาน/ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ	งาน/กิจกรรม/โครงการ
ส่งเสริมการลงทุนและพัฒนาการท่องเที่ยวและผลิตภัณฑ์ชุมชน	เพื่อส่งเสริมการลงทุนพัฒนาการท่องเที่ยวและส่งเสริมผลิตภัณฑ์ชุมชนให้เป็นที่ยอมรับ	๑.ประชาสัมพันธ์สินค้าชุมชนเพื่อการท่องเที่ยว ๒.มีเพิ่มช่องทางการค้าให้ประชาชน ๓.การปรับปรุงและพัฒนาแหล่งสินค้าชุมชน เพื่อการท่องเที่ยว ๔.มีการพัฒนาอาชีพตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง ๕.ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนทั่วไปมีความรู้ความเข้าใจและดำรงชีวิตตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง	**สำนักงานปลัด** -นักพัฒนาชุมชน -นักจัดการงานทั่วไป -นักวิเคราะห์นโยบายและแผน -ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-งานส่งเสริมการท่องเที่ยว -งานประชาสัมพันธ์ทางเว็ปไซต์ -งานส่งเสริมผลิตภัณฑ์ชุมชน -งานส่งเสริมกลุ่มอาชีพ -งานอบรมให้ความรู้แก่ประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

พันธกิจ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	หน่วยงาน/ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ	งาน/กิจกรรม/โครงการ
การส่งเสริมคุณภาพชีวิต	เพื่อประชาชนในชุมชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี	๑.ส่งเสริมอาชีพกระจายรายไปได้สู่ครัวเรือน ๒.จัดสวัสดิการตามนโยบายรัฐบาล ให้แก่เด็ก ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยโรคเอดส์ ๓.สนับสนุนด้านวิชาการให้ความรู้แก่ประชาชนในด้านอาชีพ	**สำนักงานปลัด** -นักพัฒนาชุมชน -นักจัดการงานทั่วไป -นักวิเคราะห์นโยบายและแผน -ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน -นักวิชาการศึกษา -ครู -ผู้ดูแลเด็ก	-ส่งเสริมอาชีพ/จัดตั้งกลุ่มอาชีพ -อบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ -จัดสวัสดิการตามนโยบายรัฐบาล -จัดการศึกษาทั้งในและนอกระบบ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

พันธกิจ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	หน่วยงาน/ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ	งาน/กิจกรรม/โครงการ
การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ ตามหลักธรรมาภิบาล	เพื่อสร้างระบบบริหารที่ดี การพัฒนาบุคลากรและพัฒนาประสิทธิภาพการเมืองการมีส่วนร่วมของประชาชน	-มีการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ -จัดหาวัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือในการบริหารจัดการให้ครบครันแก่ประชาชนอย่างเพียงพอ -พัฒนาอาคารสถานที่ที่ให้บริการแก่ประชาชนอย่างทั่วถึง -มีการพัฒนาระบบสารสนเทศ -การพัฒนาระบบการบริหารจัดการขององค์กรให้มีประสิทธิภาพประหยัดโปร่งใสและเป็นธรรม	**สำนักงานปลัด** -นักบริหารงานทั่วไป -นักทรัพยากรบุคคล -นักวิเคราะห์นโยบายและแผน -นักจัดการงานทั่วไป **กองคลัง** -นักบริหารงานการคลัง -นักวิชาการเงินและบัญชี -นักวิชาการพัสดุ -นักวิชาการคลัง -นักวิชาการจัดเก็บรายได้ **กองช่าง** นักบริหารงานช่าง นายช่างโยธา **กองการศึกษาฯ** -นักบริหารงานศึกษา -นักวิชาการศึกษา	-พัฒนาบุคลากร -บริหารงานบุคคล -จัดฝึกอบรม -ประมวลคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสมาชิกสภา -วางระบบควบคุมภายใน -จัดหาวัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือในการบริหารจัดการให้ครบครันแก่ประชาชนอย่างเพียงพอ -ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของ อบต. -การบันทึกข้อมูลในระบบอินเตอร์เน็ตผ่านทางเว็บไซต์

พันธกิจ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	หน่วยงาน/ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ	งาน/กิจกรรม/โครงการ
				-ปรับปรุงแผนที่ภาษีทะเบียนและทรัพย์สิน -ประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงาน อบต. -สบทบกองทุนหลักประกันสุขภาพ -การจัดซื้อจัดจ้างการเงินและบัญชีทะเบียนครุภัณฑ์และพัสดุ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

พันธกิจ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	หน่วยงาน/ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ	งาน/กิจกรรม/โครงการ
พัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และรักษาความสะอาด ระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมืองป้องกันการเกิดมลภาวะเป็นพิษ	เพื่อพัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	การอนุรักษ์ระบบการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	**สำนักงานปลัด** -นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย **กองช่าง** -นายช่างโยธา	-งานส่งเสริมและสนับสนุนการฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม -งานบริหารจัดการขยะในครัวเรือน -งานพลังงานทดแทน

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระบือ จึงกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่

๑) สำนักปลัด
๒) กองคลัง
๓) กองช่าง
๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ทั้งสิ้น ๒๐ อัตรา พนักงานครูอบต. จำนวน ๓ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ จำนวน ๙ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๕ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๓๘ อัตรา

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระบือ ได้วิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน รวมทั้งสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่าง ๆ เรียบร้อยแล้ว และได้นำผลการวิเคราะห์มาจัดทำกรอบโครงสร้างส่วนราชการ โดยทำการเปรียบเทียบให้เห็นว่ากรอบโครงสร้างส่วนราชการเดิม และกรอบโครงสร้างส่วนราชการที่จะกำหนดขึ้นใหม่ เพื่อเป็นข้อมูลนำเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณา ทั้งนี้ ได้ระบุรายละเอียดทุกส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระบือ ได้กำหนดภารกิจตามโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งส่วนราชการภายในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว ตามโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. <u>สำนักงานปลัด อบต.</u> ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน	**๑. <u>สำนักงานปลัด อบต.</u>** ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน	
๒. <u>กองคลัง</u> ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	**๒. <u>กองคลัง</u>** ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	
๓. <u>กองช่าง</u> ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค **๔. กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม** ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	**๓. <u>กองช่าง</u>** ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค **๔. กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม** ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ **๘.๑ โครงสร้าง** องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระบือ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระบือ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ และมี ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชา ฝ่ายข้าราชการประจำ และรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารท้องถิ่น ระดับต้น) เป็นผู้ช่วย และหัวหน้าส่วนราชการ (หัวหน้าสำนัก/ผู้อำนวยการกอง ระดับต้น) จำนวน ๔ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมี สายงานในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคน ที่ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน โดยใช้สูตรคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

<u>แทนค่า</u> ๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

<u>หมายเหตุ</u>

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ

๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง

๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

และเมื่อนำปริมาณงานของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน (อัตราที่มี)			
		พนักงานส่วนตำบล	ลจ.ประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
สำนักงานปลัด	งานบริหารทั่วไป	๕	-	๑	๔
	งานนโยบายและแผน	๑	-	๑	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	-	-	-
	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๑	-	-	-
	งานกฎหมายและคดีความ	๑	-	-	-
กองคลัง	งานการเงิน	๒	-	-	-
	งานบัญชี	๑	-	๑	-
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	-	๑	-	-
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒	-	-	-
กองช่าง	งานก่อสร้าง	๔	-	-	-
	งานออกแบบและควบคุมอาคาร		-	๑	-
	งานประสานสาธารณูปโภค		-	๑	-
กองการศึกษาฯ	งานบริหารการศึกษา	๑	-	-	-
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔	-	๔	๑

จากจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ในปัจจุบัน พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต.และพนักงานจ้าง จำนวน ๓๘ อัตรา สามารถตอบสนองงานตามภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระบือจะต้องดำเนินการให้เกิดประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา ใน ๕ ยุทธศาสตร์และนโยบายพัฒนาของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระบือ ซึ่งสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ดังนี้

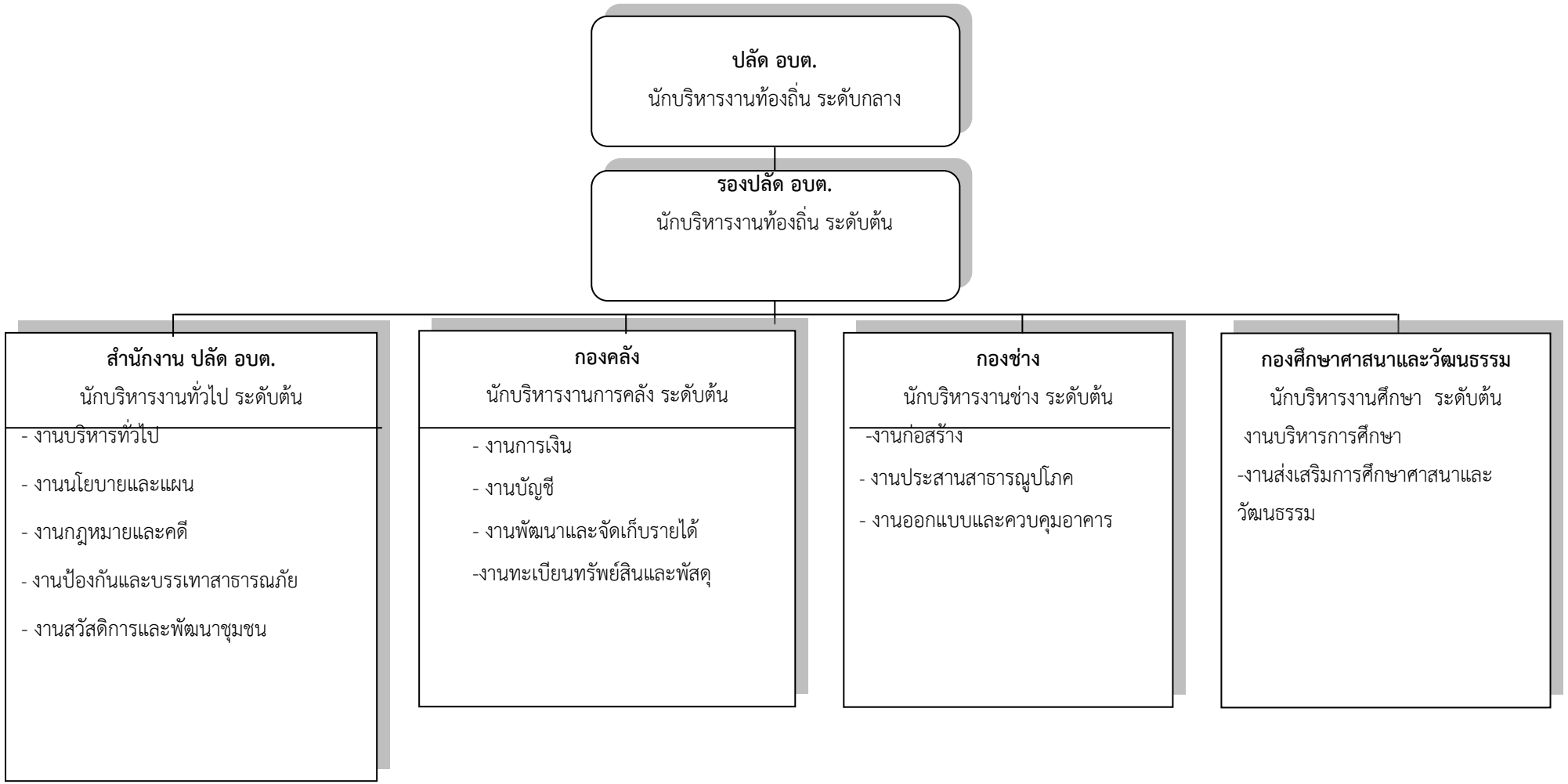
กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระบือ อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)								
พนักงานส่วนตำบล								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
พนักงานส่วนตำบล								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ลูกจ้างประจำ								
นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
พนักงานส่วนตำบล								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเดิม(๓)
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
พนักงานส่วนตำบล								
นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น ผู้อำนวยการกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.คลองกระบือ								
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม(๒)
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้มีทักษะ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดตรงบน								
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้มีทักษะ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม(๑)
รวม	๓๘	๓๘	๓๘	๓๘	-	-	-	

๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



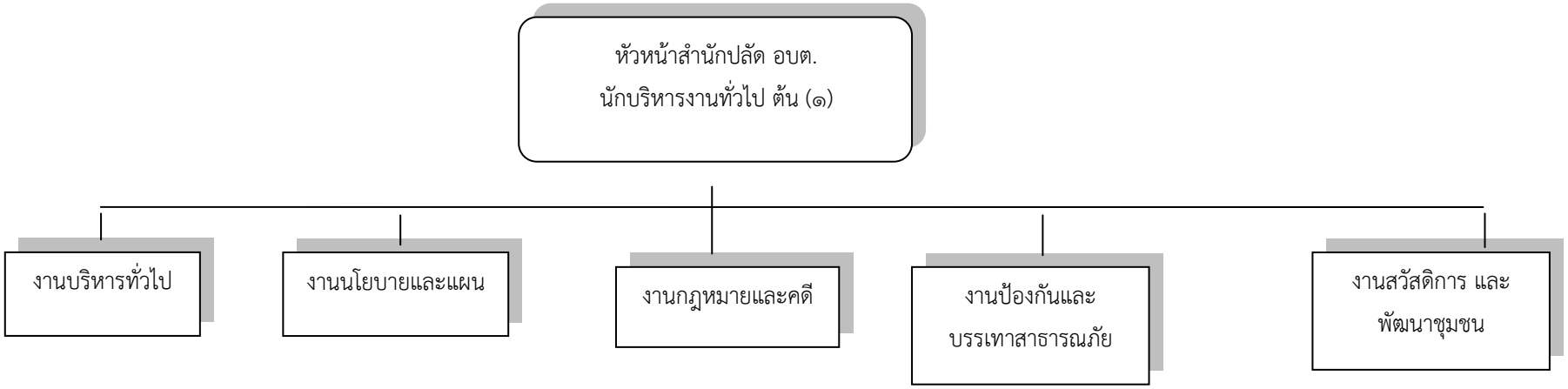
กองศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น

-งานบริหารการศึกษา

-งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

โครงสร้างของสำนักงานปลัด อบต.



- นักทรัพยากรบุคคล(ปก./ชก.) (๑)
- นักจัดการงานทั่วไป(ปก./ชก.) (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(๑)

พนักงานจ้างทั่วไป

- พนักงานขับรถยนต์ (๑)
- นักการ (๑)
- คนงาน (๑)
- ยาม (๑)

-นักวิเคราะห์นโยบายฯ (ปก./ชก.) (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

-ผช.นักวิเคราะห์นโยบายฯ(๑)

-

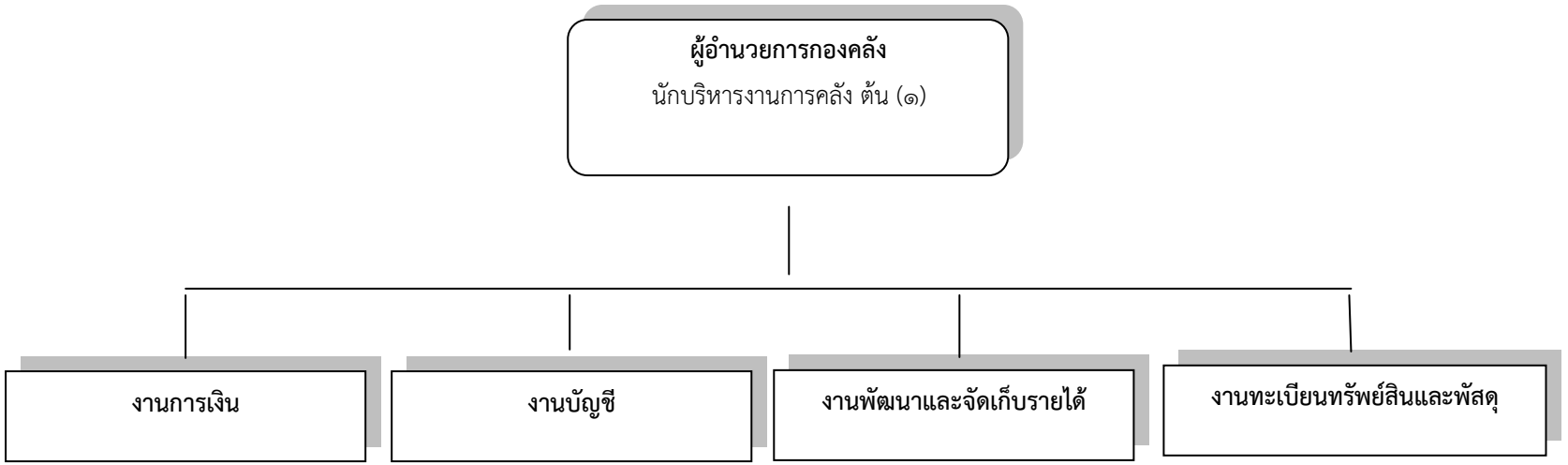
-นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.)(๑)

-นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)(๑)

ระดับ	บริหารท้องถิ่นสูง	บริหารท้องถิ่นกลาง	บริหารท้องถิ่นต้น	อำนวยการสูง	อำนวยการกลาง	อำนวยการต้น	วิชาการ ปก	วิชาการ ชก	วิชาการ ชก พิเศษ	วิชาการ ชช	ทั่วไป ปง	ทั่วไป ชง	ทั่วไป อส	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ

จำนวน	-	-	-	-	-	๑	๓	๒	-	-	-	-	-	๔	๒

โครงสร้างกองคลัง



- นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.) (๑)

–นักวิชาการเงินและบัญชี(ปก./ชก.) (๑)

–นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ลจ.ประจำ) (๑)

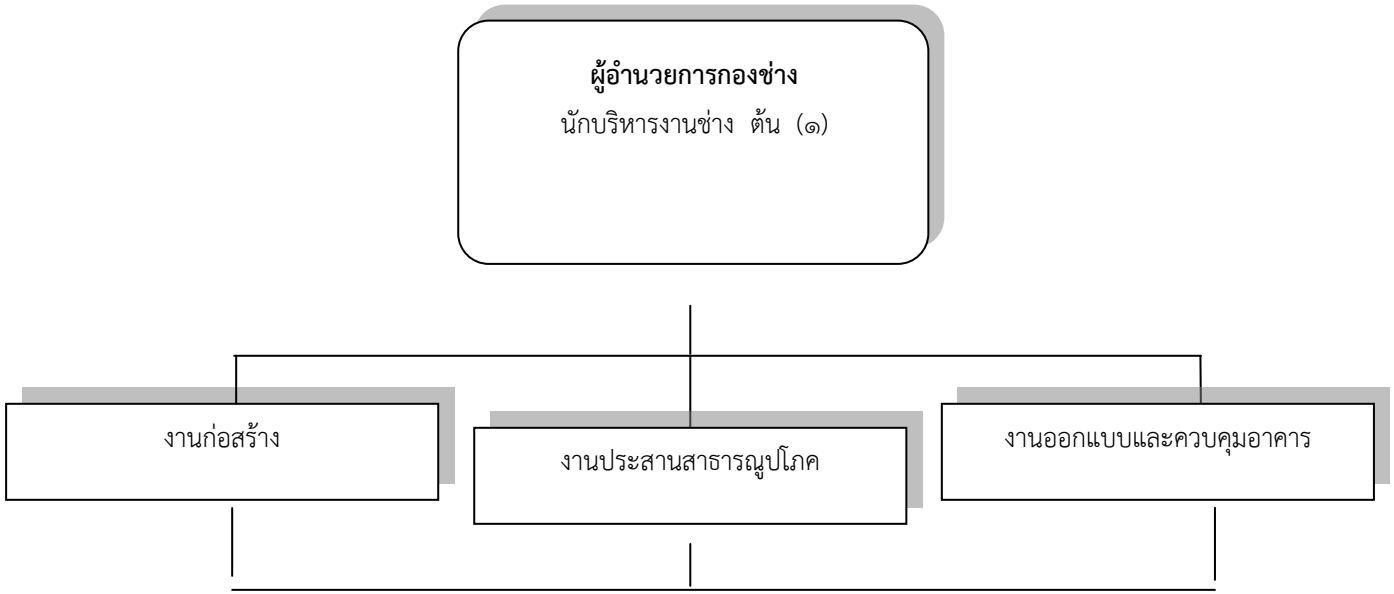
- นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

ระดับ	บริหารท้องถิ่นสูง	บริหารท้องถิ่นกลาง	บริหารท้องถิ่นต้น	อำนวยการสูง	อำนวยการกลาง	อำนวยการต้น	วิชาการปก	วิชาการชก	วิชาการชก พิเศษ	วิชาการชช	ทั่วไปปง	ทั่วไปชง	ทั่วไปอส	ลจ.ประจำ	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	๒	๑	-	-	-	-	-	๑	-	๑

โครงสร้างกองช่าง



- นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (๑)
- นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (๒) (ว่างเดิม)

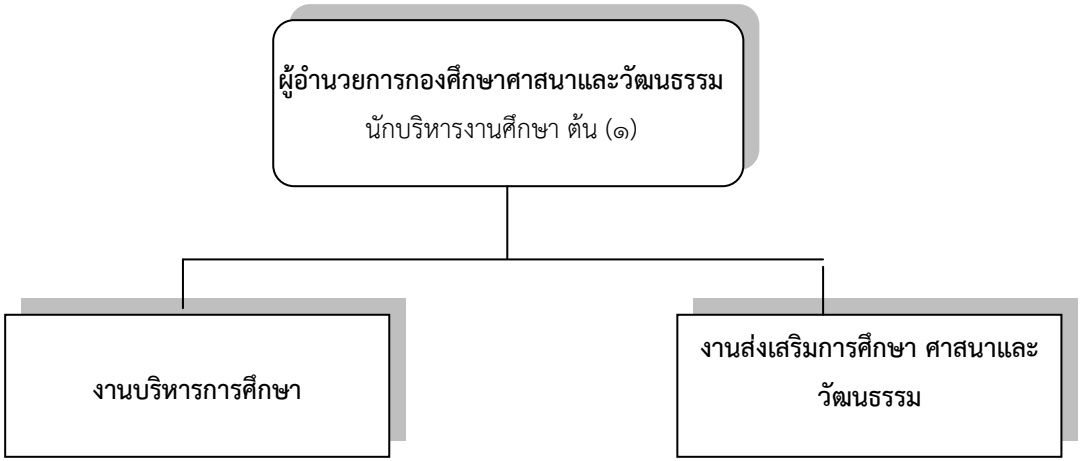
พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑) (ว่างเดิม)

ระดับ	บริหารท้องถิ่นสูง	บริหารท้องถิ่นกลาง	บริหารท้องถิ่นต้น	อำนวยการสูง	อำนวยการกลาง	อำนวยการต้น	วิชาการปก	วิชาการชก	วิชาการชก พิเศษ	วิชาการชช	ทั่วไปปง	ทั่วไปชง	ทั่วไปอส	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ

จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	๒	๑	-	-	๒

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



- นักวิชาการศึกษา (ปก.) (๑)
- ครู คศ.๑ (๓)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

-ผู้ดูแลเด็ก (๒)
-ผู้ดูแลเด็ก (๒) (ว่าง)

พนักงานจ้างทั่วไป

-คนงาน (๑)

ระดับ	บริหารท้องถิ่นสูง	บริหารท้องถิ่นกลาง	บริหารท้องถิ่นต้น	อำนวยการสูง	อำนวยการกลาง	อำนวยการต้น	วิชาการปก	วิชาการชก	วิชาการชก พิเศษ	วิชาการชช	ทั่วไปปง	ทั่วไปชง	ทั่วไปอส	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑	๒

ระดับ	ครู คศ.๓	ครู คศ.๒	ครู คศ.๑
จำนวน	-	-	๓

บัญชีแสดงการจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระบือ

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่าตอบแทน	
๑	นายประสิทธิ์ สุดแก้ว	ศศ.บ. รัฐศาสตร์	๒๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๕๓,๙๖๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๖๒๑,๙๖๐
๒	นายนัฐวุฒิ สมัครพงศ์	ศศ.บ. รัฐศาสตร์	๒๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๐๕,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๔๗,๖๔๐
	สำนักงานปลัด อบต.											
	พนักงานส่วนตำบล											
๓	นายวิชาญ จันทร์สุวรรณ์	รปม.รัฐประศาสนศาสตร์	๒๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๒๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๒๙๙,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๔๑,๖๔๐
๔	นางธัญสินี เพ็ชรสุก	บธ.บ. การจัดการทั่วไป	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๒๕๘,๐๐๐	-	-	๒๕๘,๐๐๐
๕	น.ส.จิระภา อรุณจิตร์	รม. รัฐศาสตร์	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคลคล	ชก.	๓๔๒,๗๒๐	-	-	๓๔๒,๗๒๐
๖	น.ส.นิลวรรณ เมฆโช่	รปม.รัฐประศาสนศาสตร์	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๒๗๖,๙๖๐	-	-	๒๗๖,๙๖๐
๗	นายจำลอง ศรีจำรัส	รป.ม. รัฐประศาสนสตร์	๒๑-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๑-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๑๘,๔๐๐	-	-	๒๑๘,๔๐๐
๘	นายสรธร ภิญโญรัตนโชติ	ศศบ.รัฐศาสตร์	๒๑-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	๒๑-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	๓๕๔,๘๔๐			๓๕๔,๘๔๐
	พนักงานจ้าง											
	พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ											
๙	น.ส.อรวรรณ คงกล้า	บธบ. การตลาด	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ฯ	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ฯ	-	๒๐๙,๖๔๐	-	-	๒๐๙,๖๔๐
๑๐	นางทัศนีย์ นาคคง	ปวช.การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๑	นายลือศักดิ์ สุวรรณ์สังข์	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

บัญชีแสดงการจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระบือ

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆเงินค่าตอบแทน	
๑๒	นางพัชรี ยอดอินทร์	ปวช.คอมพิวเตอร์	-	นักการ	-	-	นักการ	-	๑๐๘,๐๐๐	_	_	๑๐๘,๐๐๐
๑๓	นายสมเชษฐ์ ชายใหม่	ปวช.การบัญชี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	_	_	๑๐๘,๐๐๐
๑๔	นายชูศักดิ์ สุดแก้ว	-	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐	_	_	๑๐๘,๐๐๐
	กองคลัง											
	พนักงานส่วนตำบล											
๑๕	นางนิภา ศิริสมบัติ	บริหารธุรกิจ การบัญชี	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๓๘๙,๔๐๐	๔๒,๐๐๐	_	๔๓๑,๔๐๐
๑๖	นางไปรดา จันทร์สุวรรณ์	การจัดการทั่วไป	๒๑-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๒๑-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๒๖๖,๐๔๐	-	-	๒๖๖,๐๔๐
๑๗	นายอนันต์ นาคสุข	การจัดการทั่วไป	๒๑-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปก.	๒๑-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปก.	๒๕๓,๖๘๐	-	-	๒๕๓,๖๘๐
๑๘	น.ส.ยุพาพิน ถนอมชู	การบัญชี	๒๑-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๒๑-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๒๔๙,๒๔๐	-	-	๒๔๙,๒๔๐
	ลูกจ้างประจำ											
๑๙	นายธีรวิชญ์ เกียรติศักดิ์	การตลาด	-	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	-	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	๒๒๑,๗๖๐	-	-	๒๒๑,๗๖๐
	พนักงานจ้าง											
	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้มีคุณวุฒิ											
๒๐	นายปรัชญา พูลจันทร์	ปวช. การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๕,๙๖๐	-	-	๑๓๕,๙๖๐
	กองช่าง											
	พนักงานส่วนตำบล											
๒๑	นายเดชน์เดโช เปียแดง	ปวส.ช่างโยธา ป.ตรี การจัดการงานก่อสร้าง	๒๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง นักบริหารงานช่าง	ต้น	๒๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง นักบริหารงานช่าง	ต้น	๓๒๙,๗๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๗๑,๗๖๐
๒๒	นายทรงพล เสมาพัฒ	ปวส.ช่างก่อสร้าง	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๔๙,๓๖๐	-	-	๒๔๙,๓๖๐
๒๓	-	-	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	-	-	-	๒๙๗,๙๐๐
๒๔	-	-	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๓	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๓	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	-	-	-	๒๙๗,๙๐๐ ว่างเดิม

บัญชีแสดงการจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระบือ

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆเงินค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้มีคุณวุฒิ											
๒๕	น.ส.นาตยา หมื่นแก้วทอง	ปวช.การตลาด	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๒๖	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	-	-	๑๓๘,๐๐๐
	กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม											
	พนักงานส่วนตำบล											
๒๗	น.ส.จาริยา ดำดุก	ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต	๒๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	หัวหน้ากองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	ต้น	๒๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	หัวหน้ากองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	ต้น	๓๐๕,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๔๗,๖๔๐
๒๘	นายวีระชาติ เส้งเสน	ประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู , วทบ.การประมง	๒๑-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๑-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๕๓,๖๘๐	-	-	๒๕๓,๖๘๐
๒๙	นางจำเนียร คงเมือง	ครุศาสตร์บัณฑิต	๘๐-๒-๐๑๕๑	ครู	คศ.๑	๘๐-๒-๐๑๕๑	ครู	คศ.๑	๒๖๔,๐๐๐	-	-	๒๖๔,๐๐๐
๓๐	น.ส.สุรีย์ อินทโรจน์	ครุศาสตร์บัณฑิต	๘๐-๒-๐๓๙๘	ครู	คศ.๑	๘๐-๒-๐๓๙๘	ครู	คศ.๑	๒๔๓,๘๔๐	-	-	๒๔๓,๘๔๐
๓๑	นางนิตยา ศรีเกตุ	ครุศาสตร์บัณฑิต	๘๐-๒-๐๓๙๙	ครู	คศ.๑	๘๐-๒-๐๓๙๙	ครู	คศ.๑	๒๕๘,๘๔๐	-	-	๒๕๘,๘๔๐
	พนักงานจ้าง											
	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้มีทักษะ											
๓๒	นางปาริชา ศรีภาวินทร์	ศิลปศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๓๘,๘๘๐	-	-	๓๘,๘๘๐ (เงินสมทบ)
๓๓	นางอารมย์ นารีเลิศ	ครุศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๓๗,๖๘๐	-	-	๓๗,๖๘๐ (เงินสมทบ)
๓๔	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	
๓๕	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๓๖	นายชัยยุทธ์ เทพอินทอง	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

๑๒. <u>แนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล</u>

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระบือ กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระบือ จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นให้ไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และ สามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่นภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเอง ให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลทันสมัยในการจัดบริหารสาธารณะที่ตรงกันความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกันไป ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็ปไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร. ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง(Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิดัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นต้น

๑๒.๑ การพัฒนาผู้บริหาร/พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง

๑) การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่าง ๆ ที่จัดขึ้นเอง หรือที่หน่วยงานอื่นจัดอบรมหรือสัมมนา อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๒) การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ อย่างน้อย ๒ ปี/ครั้ง

๓) ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

๔) การประชุมร่วมกันเพื่อมอบหมายงานและติดตามงานที่ได้รับมอบหมาย

๕) การเข้าร่วมประชุม สัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาทักษะ การปฏิบัติงาน

๑๒.๒ การพัฒนาความชำนาญการ (สายผู้ปฏิบัติ)

๑) การฝึกอบรมและสัมมนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๒) ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

๓) การจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่

๑๒.๓ การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่/การเปลี่ยนสายงาน

๑) การให้ฝึกทดลองการปฏิบัติงาน ให้ทดลองปฏิบัติงานสำหรับบุคคลที่บรรจุใหม่ ภายใต้การสอนงานโดยบุคลากรที่มีความสามารถในหน้าที่

๒) การปฐมนิเทศ แนะนำชี้แจงก่อนบรรจุงานใหม่หรือแนะนำที่จะเปลี่ยนสายงานใหม่

๑๓. <u>ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล</u>

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระบือ ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตนไว้ว่าพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๒. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๔. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตัว และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๕. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๘. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
๑๐. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

ภาคผนวก

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระบือ
เรื่อง โครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งส่วนราชการภายใน
ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระบือ

.....

อาศัยตามอำนาจตามความในข้อ ๒๓๒ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล นครศรีธรรมราช เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบกับคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบร่างประกาศโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งส่วนราชการภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระบือ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระบือ จึงประกาศโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งส่วนราชการภายในต่างๆดังนี้

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๖ งาน

๑.๑ งานบริหารทั่วไป มีหน้าที่เกี่ยวกับ

๑.๑.๑ งานสารบรรณขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๑.๒ งานเลขานุการและงานประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบล

๑.๑.๓ งานสาธารณกุศลขององค์การบริหารส่วนตำบล และหน่วยงานต่างๆที่ขอความร่วมมือ

๑.๑.๔ งานการตรวจสอบแสดงรายการเกี่ยวกับเอกสารสำคัญทางราชการ

๑.๑.๕ งานเกี่ยวกับการเลือกตั้ง

๑.๑.๖ งานรักษาความปลอดภัยของสถานที่ราชการ

๑.๑.๗ งานศูนย์ข้อมูลข่าวสาร

๑.๑.๘ งานรัฐพิธีและงานประชาสัมพันธ์

๑.๑.๙ งานการพัฒนาบุคลากร เช่น การฝึกอบรม การประชุม/สัมมนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระบือ

๑.๑.๑๐ งานเกี่ยวกับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และเครื่องราชต่างๆ

๑.๑.๑๑ งานสวัสดิการพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

๑.๑.๑๒ งานเลื่อนขั้นเงินเดือน งานบรรจุแต่งตั้ง โอน ย้าย และเลื่อนระดับพนักงานส่วนตำบล

๑.๑.๑๓ งานการสรรหาพนักส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลังสามปี

๑.๑.๑๔ งานประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

๑.๑.๑๕ งานทะเบียนประวัติ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง

๑.๑.๑๖ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

๑.๒ งานนโยบายและแผน มีหน้าที่เกี่ยวกับ

๑.๒.๑ งานจัดทำแผนพัฒนาระยะปานกลางและแผนประจำปี

๑.๒.๒ งานติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๒.๓ งานติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามโครงการพิเศษและตามนโยบายของทางราชการ

๑.๒.๔ งานจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีและงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติมขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๒.๕ งานรวบรวมวิเคราะห์และให้บริการข้อมูลสถิติที่จำเป็นต้องนำมาใช้ในการวางแผนและการประเมินผลแผนทุกระดับ

๑.๒.๖ งานจัดเตรียมเอกสารที่ใช้ประกอบการพิจารณาวางแผนขององค์การบริหารส่วนตำบลและหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง

๑.๒.๗ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

๑.๓ งานกฎหมายและคดีความ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

๑.๓.๑ งานทางกฎหมายเกี่ยวกับการพิจารณา วินิจฉัยปัญหาข้อกฎหมาย ร่างและพิจารณาตรวจร่างข้อบังคับ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับและคำสั่งที่เกี่ยวข้อง

๑.๓.๒ การจัดทำนิติกรรม รวบรวมข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานเพื่อดำเนินการตามกฎหมาย

๑.๓.๓ การสอบสวนตรวจพิจารณาดำเนินการเกี่ยวกับวินัยพนักงานส่วนตำบล

๑.๓.๔ การอุทธรณ์ ร้องทุกข์

๑.๓.๕ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่เกี่ยวกับ

๑.๔.๑ การป้องกันและระงับอัคคีภัย สาธารณภัยต่างๆ

๑.๔.๒ งานตรวจสอบ ควบคุมดูแลในการจัดเตรียมและอำนวยความสะดวกในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและระงับสาธารณภัยต่างๆ

๑.๔.๓ งานป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน

๑.๔.๔ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

๑.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน มีหน้าที่เกี่ยวกับ

๑.๕.๑ งานสวัสดิการ และสังคมสงเคราะห์ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ด้อยโอกาส

๑.๕.๒ งานส่งเสริมการฝึกอบรมอาชีพ การส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพ

๑.๕.๓ งานพัฒนาเด็กและเยาวชน

๑.๕.๔ งานพัฒนาสตรี

๑.๕.๕ งานสาธารณสุข

๑.๕.๖ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย รายรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงินการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกางานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่นๆ งานที่เกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในเป็น ๔ งาน ดังนี้

๒.๑ งานการเงิน มีหน้าที่เกี่ยวกับ

๒.๑.๑ งานการรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน

๒.๑.๒ งานจัดสรรเงินต่างๆ

๒.๑.๓ งานตรวจสอบการเบิกจ่ายเงินทุกประเภท

๒.๑.๔ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

๒.๒ งานบัญชี มีหน้าที่เกี่ยวกับ

๒.๒.๑ งานจัดทำบัญชีและทะเบียนที่เกี่ยวข้องทุกประเภท

๒.๒.๒ งานจัดทำงบประมาณรายรับ และรายจ่ายประจำปีงบประมาณ

๒.๒.๓ งานเก็บรักษาและเบิกจ่ายแบบพิมพ์ต่างๆ

๒.๒.๔ งานเก็บรักษาเอกสารและหลักฐานการเสียภาษี ค่าธรรมเนียมและรายได้อื่น

๒.๒.๕ งานควบคุมและจัดทำทะเบียนงบประมาณรายจ่าย

๒.๑.๖ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

๒.๓.๑ งานจัดซื้อจัดจ้าง

๒.๓.๒ งานจัดทำทะเบียนพัสดุ

๒.๓.๓ งานการตรวจสอบการรับ/จ่ายพัสดุและการเก็บรักษาพัสดุและการจำหน่ายพัสดุ

๒.๓.๔ งานจัดทำแผนการจัดหาพัสดุประจำปี

๒.๓.๕ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

๒.๔.๑ งานวางแผนจัดเก็บรายได้และแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการจัดเก็บรายได้

๒.๔.๒ งานประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการชำระภาษีอากร

๒.๔.๓ งานจัดเก็บและชำระเงินรายได้จากภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและรายได้อื่น

๒.๔.๔ งานจัดทำประกาศให้มายื่นแบบแสดงรายการทรัพย์สินเพื่อชำระภาษี

๒.๔.๕ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

๒.๔.๖ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล และยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายพัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง มีการแบ่งส่วนราชการภายในเป็น ๓ งาน ดังนี้

๓.๑. งานก่อสร้าง มีหน้าที่เกี่ยวกับ

๓.๑.๑ งานก่อสร้างบำรุงรักษาทางและสะพาน

๓.๑.๓ งานบำรุงรักษาเครื่องจักร และยานพาหนะ

๓.๑.๘ งานสำรวจแผนที่ การวางผังเมือง และควบคุมผังเมือง

๓.๑.๙ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

๓.๒ งานประสานสาธารณูปโภค มีหน้าที่เกี่ยวกับ

๓.๒.๑ งานประสานกิจการประปา งานระบายน้ำ

๓.๒.๒ งานไฟฟ้าสาธารณะ และงานสาธารณูปการอื่นๆ

๓.๒.๓ งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร

๓.๒.๔ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

๓.๓ งานออกแบบและควบคุมอาคาร

๓.๓.๑ งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์

๓.๓.๒ งานประเมินราคา และการประมาณราคา

๓.๓.๓ งานควบคุมการก่อสร้างอาคารตามระเบียบกฎหมาย

๓.๓.๔ งานออกแบบและบริการข้อมูล

๓.๓.๕ งานควบคุมแนวเขตถนน ทางสาธารณะ และที่ดินสาธารณประโยชน์

๓.๓.๖ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

๔. กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการบริหารวิชาการศึกษา งานเทคโนโลยีทางการศึกษา งานจัดการศึกษา งานทดสอบและประเมินตรวจวัดผล งานบริการและบำรุงสถานศึกษา งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานกิจการเด็กและเยาวชน งานกีฬาและนันทนาการ ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมและประเพณีอันดีงามของประชาชน การสนับสนุนบุคลากร วัสดุอุปกรณ์และทรัพย์สินต่างๆเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษา ส่งเสริม ทำนุบำรุงรักษาไว้ซึ่งศิลปะ สนับสนุนการเล่นกีฬา การให้คำแนะนำปรึกษาหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมประเพณี พร้อมทั้งปฏิบัติงานอื่นใดที่เกี่ยวข้องและตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๒ งาน ดังนี้

๔.๑ งานบริหารการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบของงาน ประกอบด้วย

๔.๑.๑ การศึกษาปฐมวัยและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๔.๑.๒ ส่งเสริมการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาการศึกษาและสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

๔.๑.๓ จัดทำรายงานการศึกษาและสถิติข้อมูลต่างๆ

๔.๑.๔ จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษาของ อปท.

๔.๑.๕ จัดทำระบบการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาของ อปท.

๔.๑.๖ พัฒนาเทคโนโลยี นวัตกรรมและเครือข่ายวิชาการเพื่อการศึกษา

๔.๑.๗ กำกับคุณภาพการจัดการศึกษาปฐมวัยให้เป็นไปตามมาตรฐาน

๔.๑.๘ งานสารบรรณและธุรการ

๔.๑.๙ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

๔.๒.๑ ส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนาประเพณีและวัฒนธรรม

๔.๒.๒ ส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

๔.๒.๓ จัดกิจกรรมทางศาสนาและกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรม ศีลธรรม

๔.๒.๔ งานด้านประชาสัมพันธ์

๔.๒.๕ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ เดือนสิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๓

(นายสนชัย สังขศรี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระบือ

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)								
พนักงานส่วนตำบล								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
พนักงานส่วนตำบล								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองช่าง (๐๕)								
พนักงานส่วนตำบล								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
พนักงานส่วนตำบล								
ผู้อำนวยการกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ครู (คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ครู (คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้มีทักษะ								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๓๘	๓๘	๓๘	๓๘	-	-	-	

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระบือ

ที่ ๕๐๘ / ๒๕๖๓

เรื่อง การจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งที่กำหนดในโครงสร้างตามกรอบอัตรากำลังใหม่

.....

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๒๒๙ , ๒๓๐ , ๒๓๑ และข้อ ๒๓๒ ประกอบกับการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระบือจัดบุคลากรที่มีอยู่เดิมลงสู่ตำแหน่งที่กำหนดในโครงสร้างตามบัญชีแสดงการจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังใหม่แนบท้ายคำสั่งนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๗ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสนชัย สังขศรี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระบือ

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระบือ

ที่ ๒๔๙ /๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระบือ

.....

อาศัยอำนาจตามความใน ข้อ ๑๕ และข้อ ๑๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ประกอบกับหนังสือจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระบือ ประกอบด้วย

๑. นายสนชัย สังขศรี	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. นายประสิทธิ์ สุดแก้ว	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. นายวิชาญ จันทร์สุวรรณ์	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๔. นางนิภา ศิริสมบัติ	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นายเดชน์เดโช เปียแดง	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. นางสาวจาริยา ดำดุก	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	กรรมการ
๗. นางสาวจิระภา อรุณจิตร์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	กรรมการและเลขานุการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๘ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายสนชัย สังขศรี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระบือ

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระบือ
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓
เมื่อวันพุธที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระบือ

ผู้เข้าประชุม

๑. นายสนชัย สังขศรี	นายก อบต.คลองกระบือ	ประธานกรรมการ
๒. นางมัลลิกา ศรีอินทร์	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. นางนิภา ศิริสมบัติ	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นายสุธรรม แต้ตระกูล	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นางสาวจาริยา ดำดุก	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	กรรมการ
๖. นายวิชาญ จันทร์สุวรรณ์	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๗. นางสาวจิระภา อรุณจิตร์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องพิจารณา

๓.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

ประธาน ขอให้เลขานุการชี้แจงรายละเอียดให้คณะกรรมการ ได้รับทราบด้วย

เลขานุการ ขอแจ้งรายละเอียดให้คณะกรรมการฯ ได้รับทราบ ดังนี้
ด้วยคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้กำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้ อปท. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของ อปท. แต่ละแห่ง และเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น และแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ –๒๕๖๖ ของ อบต.คลองกระบือ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ และจะต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้นใหม่ โดยส่งร่างแผนให้ ก.อบต. จว.นครศรีธรรมราช พิจารณาให้ความเห็นชอบในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๓ นี้ เพื่อประกาศใช้ให้ทันวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด นายกฯ จึงได้มีคำสั่งที่ ๓๖๓/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของ อบต. ขึ้น ประกอบไปด้วย

๑. นายสนชัย สังขศรี	นายก อบต.คลองกระบือ	ประธานกรรมการ
๒. นางมัลลิกา สรีอินทร์	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. นางนิภา ศิริสมบัติ	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นายสุธรรม แต้ตระกูล	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นางสาวจาริยา ดำดุก	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	กรรมการ
๖. นายวิชาญ จันทร์สุวรรณ์	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๗. นางสาวจิระภา อรุณจิตร์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระบือ โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบาย

ของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและ

คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลต้องไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐

ประธาน เมื่อเลขานุการได้ชี้แจงในรายละเอียดการจัดทำแผนอัตรากำลังแล้ว ดังนั้นจึงขอให้ปลัดฯ ชี้แจงอำนาจหน้าที่ ภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนาในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้าตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พรบ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้ อปท. พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนา อบต. นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร ที่ อบต. ต้องดำเนินการและปัญหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้รับทราบ เพื่อเป็นข้อมูลให้คณะกรรมการฯ ช่วยกันวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง สมควรมีตำแหน่งใดบ้าง ระดับใด อยู่ในหน่วยงานใด จำนวนเท่าใด

นางมัลลิกาฯ - เรามาเริ่มวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลพ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนภารกิจที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น สามารถวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการ แบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๑. <u>ด้านโครงสร้างพื้นฐาน</u> มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))

(๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))

(๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))

(๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))

(๕) การสาธารณูปโภค และการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))

(๖) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖)๕))

๒. <u>ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต</u> มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

(๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))

(๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๗(๔))

(๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนา คุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส(มาตรา ๑๖(๑๐))

(๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))

(๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))

(๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๓. <u>ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย</u>

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))

(๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))

(๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))

(๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))

(๕) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

๔. <u>ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว</u>
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
(๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖)
(๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
(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) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕. <u>ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</u> มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้
(๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา (๖๗))
(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
(๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา ๑๗(๑๒))

๖ . <u>ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น</u>
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
(๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
(๓) การจัดการศึกษา (มนตรา ๑๖(๙)
(๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๗. <u>ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</u> มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
(๑) การสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
(๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
(๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา๑๗(๑๖))

ประธาน - ไม่ทราบกรรมการท่านใดมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอีกหรือไม่ ถ้าไม่มีต้องไปดูตามแผนพัฒนาของ อบต.คลองกระบือ กำหนดยุทธศาสตร์ไว้อย่างไรบ้าง และมีจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจหรือไม่ ขอเชิญปลัดฯ ชี้แจงรายละเอียดด้วย

นางมัลลิกาฯ -แผนพัฒนาของ อบต. คลองกระบือ ได้กำหนดยุทธศาสตร์ การพัฒนา ไว้ ๕ ด้านด้วยกันดังนี้

วิสัยทัศน์ “ครอบครัวอบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง สังคมกตัญญู เรียนรู้ตลอดชีวิต”

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน (ระบบการคมนาคม สาธารณูปโภค สาธารณูปการ)

๑.พัฒนาเส้นทางคมนาคมภายในเขตพื้นที่รับผิดชอบให้ได้มาตรฐาน สะดวก ปลอดภัยอย่างทั่วถึง

๒.พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพและครบถ้วนเพียงพอ

๓.พัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการขั้นพื้นฐาน ให้มีประสิทธิภาพอย่างทั่วถึงทุกพื้นที่

๔.ผลักดันให้มีการใช้ผังเมืองรวมจังหวัดเป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาด้านกายภาพ เศรษฐกิจและสังคมของจังหวัดนครศรีธรรมราช

๕.ผลักดันให้มีการใช้กฎหมายควบคุมอาคารอย่างเป็นรูปธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาเศรษฐกิจ ส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว

๑.สร้างความเข้มแข็งให้กับเกษตรกรรายย่อย พัฒนาองค์ความรู้ตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง

๒.พัฒนาอาชีพที่สอดคล้องกับบริบทของชุมชน และความต้องการของตลาด วิสาหกิจชุมชน สนับสนุนการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเพิ่มมูลค่าการผลิต ด้านการเกษตร อุตสาหกรรม และบริการ ฯลฯ

๓.ส่งเสริมการผลิตและจำหน่ายสินค้าเกษตรทั้งที่เป็นอาหาร มิใช่อาหารและพลังงานทดแทน

๔.สนับสนุนการจัดปฏิรูปที่ดินเพื่อการพัฒนาชุมชนเมืองและชนบท

๕.จัดให้มีระบบโครงสร้างพื้นฐานและแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรอย่างทั่วถึงและเพียงพอ

๖.ฟื้นฟู พัฒนาทรัพยากรเพื่อการท่องเที่ยว ทั้งแหล่งท่องเที่ยว บุคลากร ภาคการตลาด ประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว เพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของจังหวัด

๗.ส่งเสริมการลงทุน การพาณิชย์ และพัฒนาธุรกิจที่เกี่ยวเนื่องกับการท่องเที่ยว

๘.ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยพัฒนาที่ผสมผสานภูมิปัญญาท้องถิ่นกับองค์ความรู้ใหม่ สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาร่มระหว่างนักวิชาการและชุมชน โดยให้ความสำคัญกับความสอดคล้องกับความต้องการ ภาคเศรษฐกิจชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

๑.พัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กรภาคประชาสังคมให้มีศักยภาพเพื่อรองรับการพัฒนาในทุกด้าน

๒.พัฒนาคุณภาพการศึกษา กระบวนการเรียนรู้คู้คุณธรรม จริยธรรม จัดการศึกษาทั้งในและนอกระบบ สนับสนุนการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น ส่งเสริมให้เยาวชน ประชาชนใช้ ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศเชิงสร้างสรรค์อย่างฉลาดเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้

๓.รณรงค์ให้เกิดการพัฒนาและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพอนามัย พัฒนาสิ่งแวดล้อมชุมชนให้ถูกสุขลักษณะ

๔.พัฒนาบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุข ส่งเสริมการบริหารจัดการแพทย์แผนไทย (แพทย์ทางเลือก) ทั้งในระดับชุมชน และสถานพยาบาล

๕.รณรงค์ ป้องกัน ควบคุมการแพร่ระบาดของยาเสพติดเพื่อลดจำนวนผู้เสพและผู้เกี่ยวข้องให้น้อยลง

๖.รณรงค์ ควบคุมการแพร่ระบาดของโรคติดต่อร้ายแรงและป้องกันการเกิดโรคไม่ติดต่อ เฝ้าระวังป้องกันปัญหาการป่วยและตายด้วยโรคอุบัติใหม่

๗.ส่งเสริมการจัดระเบียบชุมชน สังคม การรักษาความสงบเรียบร้อยและการบรรเทาสาธารณภัย เพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๘.พัฒนาการกีฬา เสริมสร้างโอกาสให้ประชาชนทุกกลุ่มออกกำลังกายและเล่นกีฬา จัดหาสถานที่จัดกิจกรรมออกกำลังกายและเล่นกีฬาอย่างทั่วถึง

๙.ส่งเสริมการทำนุบำรุงและรักษาศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น พัฒนา ฟื้นฟู ต่อยอดแหล่งเรียนรู้ทางวัฒนธรรม เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของเยาวชนและประชาชนและเผยแพร่สู่สังคมโลก

๑๐.สงเคราะห์ และพัฒนาเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาสในสังคมไหม้มีคุณภาพ

ชีวิตที่ดีและพึ่งพาตนเองได้

๑๑.สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมเพื่อความเข้มแข็งของชุมชน สนับสนุนการจัดทำและใช้แผนชุมชน และส่งเสริมกิจกรรมชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

๑.รณรงค์สร้างกระบวนการเรียนรู้ ปลูกฝังจิตสำนึก ค่านิยมตามหลักการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เสริมสร้างวัฒนธรรมการเมืองแบบประชาธิปไตยและจิตสำนึกธรรมาภิบาลให้แก่เยาวชน ประชาชนทุกระดับ ทุกภาคส่วน

๒.พัฒนาการบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาลให้มีประสิทธิภาพและโปร่งใส สนับสนุนให้ใช้ทรัพยากรในการบริหารอย่างคุ้มค่า ปรับปรุงระบบข้อมูลและรูปแบบ การให้บริการประชาชนลดขั้นตอนการทำงานเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชน

๓.พัฒนาและส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นที่ตอบสนองความต้องการในระดับชุมชนภายใต้กระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน สนับสนุนให้มีระบบฐานข้อมูลกลางและระบบการติดตามประเมินผล

๔.พัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑.ส่งเสริมการบริหารจัดการน้ำในพื้นที่ต้นน้ำและลุ่มน้ำอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้มีระบบช่วยตัดสินใจในการบริหารจัดการน้ำ ระบบพยากรณ์และเตือนภัยน้ำแล้งและน้ำท่วม

๒.ส่งเสริมให้มีมาตรการควบคุมการท่องเที่ยวในแหล่งท่องเที่ยวธรรมชาติในชุมชนให้อยู่ในขีดความสามารถรองรับของระบบนิเวศ

๓.ส่งเสริมการดำรงชีวิตตามวิถีไทยเพื่อปลูกฝังค่านิยมการบริโภคอย่างพอเพียงและยั่งยืน การสร้างเครือข่ายชุมชนเพื่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมชุมชน

๔.ส่งเสริมให้ชุมชน หมู่บ้านมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเพื่อลดมลพาและควบคุมกิจกรรมที่จะส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตและประชาชน เสริมสร้างประสิทธิภาพของกลไกการจัดการขยะชุมชน ขยะอันตราย ขยะอิเล็กทรอนิกส์ ขยะติดเชื้อ ส่งเสริมให้มีมาตรการสร้างแรงจูงใจให้เกิดการลดและคัดแยกขยะในแหล่งกำเนิด สนับสนุนการสร้างธุรกิจจากขยะรีไซเคิล และสนับสนุนให้มีระบบเก็บขนและกำจัดขยะแบบรวมศูนย์

๕.เสริมสร้างประสิทธิภาพในการกำจัด บำบัดมลพิษ ทั้งด้านวิชาการ บุคลากร และสร้างจิตสำนึกของชุมชนในการมีส่วนร่วมติดตาม ตรวจสอบ เฝ้าระวัง แก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม

๖.ส่งเสริมสนับสนุนครัวเรือน ชุมชนใช้พลังงานทดแทน พลังงานทางเลือก พลังงานใสสะอาด

๗.สนับสนุนส่งเสริมการรังวัดและจัดทำแผนที่ดินรัฐ

๘.ผลักดันให้มีระบบคุ้มครองสิทธิชุมชนและการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เป็นธรรม อนุรักษ์ฟื้นฟูความหลากหลายของพันธุกรรมท้องถิ่นเพื่อรักษา ปกป้องระบบนิเวศน์ที่เชื่อมโยงวิถีชีวิตและวัฒนธรรมชุมชนจากการวิเคราะห์สภาพปัญหาและศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบันโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่นโดยหลัก SWOT (SWOT Analysis) โดยการพิจารณาปัจจัยต่างๆ แต่เมื่อแยกแล้ว ประกอบด้วย ปัจจัยสภาวะแวดล้อม ภายในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระบือ ได้แก่ จุดแข็ง (Strengths) และจุดอ่อน (Weakness) กับปัจจัยสภาวะแวดล้อมภายนอก ได้แก่ โอกาส (Opportunity) และข้อจำกัดหรือปัญหาอุปสรรค (Threats) และเมื่อใช้หลักการ SWOT มาพิจารณาแต่ละปัจจัยแล้วสามารถชี้ให้เห็น ดังนี้

<u>ปัจจัยภายใน</u>

จุดแข็ง (Strengths)

๑. พื้นที่เป็นที่ราบลุ่ม แหล่งน้ำอุดมสมบูรณ์ ระบบชลประทานทั่วถึง เหมาะสมแก่การทำการเกษตร

๒. พื้นที่เล็กการคมนาคมสะดวก มีเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงกับหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ จังหวัด หลายเส้นทาง

๓. มีภูมิปัญญาท้องถิ่น (ปราชญ์ชาวบ้าน)

๔. หน่วยงานภาครัฐมีการทำงานเชิงรุกมากขึ้น
๕. มีวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น และความเป็นอยู่ที่เรียบง่าย
๖. กลุ่ม/ประชาชนสามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุนในระบบได้ง่าย
๗. งบประมาณการดำเนินงานในพื้นที่ได้รับการสนับสนุนจากทุกภาคส่วนราชการและเอกชน

๘. ประชาชนได้รับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ สังคมและสื่อมวลชนมีการตรวจสอบมากขึ้น
๙. ประชาชนมีความพร้อมในการร่วมจัดกิจกรรม
๑๐.ประชาชนมีการรวมตัวในลักษณะเครือญาติ
๑๑.มีระบบบริการสุขภาพสมบูรณ์ โดยได้ยกระดับจากสถานีอนามัยเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขาภาพระดับตำบล
๑๒.ประชาชนส่วนใหญ่มีความรู้ขั้นพื้นฐานในระดับดี

จุดอ่อน (Weakness)

๑. การปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐยังเป็นลักษณะต่างคนต่างทำ ขาดการบูรณาการทั้งคนและงบประมาณ
๒. การใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเน้นให้ความสำคัญกับโครงสร้างพื้นฐานมากกว่าการพัฒนาเศรษฐกิจ
๓. การแก้ปัญหาในพื้นที่ยังไม่ตรงกลุ่ม/บุคคลเป้าหมาย/ความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง
๔. ระบบข้อมูลกระจายอยู่ในแต่ละหน่วยงาน ต่างคนต่างจัดเก็บขาดความร่วมมือในการบริหารจัดการข้อมูล
๕. การรวมกลุ่มของประชาชนมุ่งหวังประโยชน์ส่วนตน ไม่เห็นแก่ส่วนรวมและขาดการพึ่งพาตนเอง
๖. บุคลากรท้องถิ่นขาดความรู้ ความสามารถ และความรับผิดชอบ
๗. สถาบันครอบครัวอ่อนแอ โดยเฉพาะด้านการอบรมเลี้ยงดูบุตร ครอบครัวแตกแยก มีปัญหาเรื่องการมีเพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควร และนำมาซึ่งปัญหายาเสพติด

<u>ปัจจัยภายนอก</u>

โอกาส (Opportunity)

๑. รัฐบาลให้ความสำคัญกับการดำเนินการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด การจัดระเบียบสังคมและคอรัปชั่น
๒. นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก
๓. รัฐบาลกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นมากขึ้น และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการภาครัฐ
๔. แนวคิดการการบริหารราชการแบบบูรณาการและการปฏิรูประบบราชการ
๕. รัฐบาลมีนโยบายในการส่งเสริมการผลิตอาหารปลอดสารพิษ
๖. นโยบายสนับสนุนการปฏิรูปการศึกษา
๗. ประชาชนสามารถเข้าถึงแหล่งทุนในระบบทั้งภาครัฐและเอกชนได้โดยง่าย

ข้อจำกัด (Threats)

๑. ความผันผวนของราคาสินค้าเกษตร
๒. ภัยธรรมชาติ (อุทกภัย,การแพร่ระบาดของศัตรูพืช)
๓. กฎหมาย/ระเบียบล้าหลัง มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน
๔. กระแสวัฒนธรรมต่างชาติ
๕. งบประมาณ
๖. การประสานงานของหน่วยงานอื่น

ประธาน - จากที่ปลัดวิเคราะห์ฯ ไม่ทราบกรรมการท่านอื่นมีความเห็นเพิ่มเติมอีกหรือไม่ ถ้าไม่มี

ต่อไปจะเป็นการสรุปว่าแต่ละส่วนมีหน้าที่ความรับผิดชอบในภารกิจใดบ้าง ถ้าส่วนไหนจะเพิ่มเติมอะไร ขอให้เพิ่มเติมได้

๑. สำนักงานปลัดฯ มีหน้าที่รับผิดชอบ

- ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
- ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. กองคลัง มีหน้าที่รับผิดชอบ

- ด้านการสนับสนุน ส่งเสริม การทำงานของสำนักงานปลัดฯ กองช่าง และกองการศึกษาฯ

๓. กองช่าง มีหน้าที่รับผิดชอบ

- ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ด้านการศึกษาทั้งในและนอกระบบ
- ด้านการศึกษาเด็กเล็กก่อนปฐมวัย
- ด้านสืบสานศิลปวัฒนธรรม
- ด้านกีฬาและนันทนาการ

ประธาน จากการวิเคราะห์ภารกิจหน้าที่ที่ต้องทำ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรคหรือข้อจำกัดของ อบต.แล้ว อำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการแล้ว ขอให้คณะกรรมการฯ ช่วยกันวิเคราะห์ว่าแต่ละส่วนราชการควรมีตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ประเภทใด ตำแหน่งใด ระดับใด จำนวนเท่าใดบ้าง โดยขอให้นำเอาสถิติประมาณงานที่เลขานุการคณะทำงาน รวบรวมได้นำมาวิเคราะห์ประกอบกันด้วย และขอให้นำอันดับแรกขอให้เลขานุการช่วยชี้แจงเกี่ยวกับสถิติปริมาณงานที่รวบรวมได้ให้กรรมการทราบด้วย

เลขานุการ จากที่ได้รวบรวมสถิติประมาณงานของแต่ละส่วนราชการปรากฏในเอกสารที่มอบให้กรรมการแต่ละคนแล้ว โดยได้ทำการรวบรวมข้อมูลย้อนหลัง ๓ ปี ตั้งแต่ปี ๒๕๖๐ ปี ๒๕๖๑ และปี ๒๕๖๒ แยกเป็น ๔ ส่วนราชการ ด้วยกัน คือ สำนักงานปลัด อบต., กองคลัง, กองช่าง กองการศึกษา และได้นำมาปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการมาคำนวณเป็นระยะเวลาที่เกิดขึ้นโดยแสดงเป็นจำนวนโครงการหรือรายการ ว่าแต่ละโครงการหรือรายการใช้เวลาดำเนินการเท่าใดในสัดส่วนเวลาการทำงานต่อคน เพื่อกำหนดจำนวนข้าราชการ และพนักงานจ้างที่ต้องมี โดยใช้หลักการคำนวณสากลทั่วไป คือในเวลา ๑ ปี แต่ละคน ใช้เวลาปฏิบัติราชการอย่างน้อย **๘๒,๘๐๐ นาที** (มาจาก ๑ ปี ทำงาน ๒๓๐ วัน ๆ ละ ๖ ชั่วโมง ๆ ละ ๖๐ นาที) เมื่อคำนวณได้แล้ว ปรากฏว่าต้องการอัตรากำลังตำแหน่งข้าราชการ และพนักงานจ้างของแต่ละส่วนราชการ เพื่อปฏิบัติราชการตามปริมาณงาน ได้ ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	จำนวนอัตราที่คำนวณได้	จำนวนอัตราที่ต้องการ
๑.	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๑.๖๙	๑
๒.	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	ต้น	๑.๕๕	๑
	สำนักงานปลัด อบต.				
๓.	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑.๗๐	๑
๔.	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑.๒๓	๑
๕.	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑.๘๔	๑
๖.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑.๘๔	๑
๗.	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑.๙๗	๑

๘.	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	วิชาการ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑.๖๗	๑
๙.	นิติกร	วิชาการ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑.๙๗	๑
๑๐.	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายฯ	พนักงานจ้าง	ภารกิจ	๑.๕๕	๑

ที่	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	จำนวนอัตราที่คำนวณได้	จำนวนอัตราที่ต้องการ
๑๑.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้าง	ภารกิจ	๑.๑๗	๑
๑๒.	พนักงานขับรถยนต์	พนักงานจ้าง	ทั่วไป	๑.๕๐	๑
๑๓.	นักการ	พนักงานจ้าง	ทั่วไป	๑.๓๓	๑
๑๔.	คนงาน	พนักงานจ้าง	ทั่วไป	๑.๓๑	๑
๑๕.	ยาม	พนักงานจ้าง	ทั่วไป	๑.๖๙	๑
	กองคลัง				
๑๖.	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑.๖๗	๑
๑๗.	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑.๕๕	๑
๑๘.	นักวิชาการคลัง	วิชาการ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑.๙๒	๑
๑๙.	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑.๘๐	๑
๒๐.	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑.๒๑	๑
๒๑.	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ลจ.ประจำ		๑.๔๒	๑
๒๒.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้าง	ภารกิจ	๑.๒๑	๑
	กองช่าง				
๒๓.	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑.๗๑	๑
๒๔.	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒.๙๓	๓
๒๕.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้าง	ภารกิจ	๑.๒๑	๑
๒๖.	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	พนักงานจ้าง	ภารกิจ	๑.๘๓	๑
	กองการศึกษาฯ				
๒๗.	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑.๙๒	๑
๒๘.	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑.๙๐	๑
๒๙.	ครู	วิชาการ	คศ.๒	๑.๒๓	๑
๓๐.	ครู	วิชาการ	คศ.๑	๒.๒๐	๒
๓๑.	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	พนักงานจ้าง	ภารกิจ	๓.๙๘	๔
๓๒.	คนงาน	พนักงานจ้าง	ทั่วไป	๑.๑๗	๑
	รวมทั้งสิ้น				**๓๘**

แยกเป็นแต่ละประเภทได้ดังนี้

<u>ข้าราชการ</u> จำนวน ๒๐ อัตรา

ผู้บริหาร ประเภทบริหารท้องถิ่น จำนวน ๒ อัตรา

ประเภท อำนวยการ จำนวน ๔ อัตรา

สายปฏิบัติ ประเภท วิชาการ จำนวน ๑๐ อัตรา

ประเภท ทั่วไป จำนวน ๔ อัตรา

<u>พนักงานครู อบต.</u> จำนวน ๓ อัตรา

<u>ลูกจ้างประจำ</u> จำนวน ๑ อัตรา

<u>พนักงานจ้าง</u> จำนวน ๑๔ อัตรา

พนักงานจ้าง ตามภารกิจ จำนวน ๙ อัตรา

ทั่วไป จำนวน ๕ อัตรา

ซึ่งปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระบือ มีอัตรากำลังตามแผนปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	จำนวนอัตราที่มี
๑.	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๑
๒.	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	ต้น	๑
	สำนักงานปลัด อบต.			
๓.	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑
๔.	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑
๕.	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑
๖.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑
๗.	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑
๘.	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	วิชาการ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑
๙.	นิติกร	วิชาการ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑
๑๐.	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายฯ	พนักงานจ้าง	ภารกิจ	๑
๑๑.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้าง	ภารกิจ	๑
๑๒.	พนักงานขับรถยนต์	พนักงานจ้าง	ทั่วไป	๑
๑๓.	นักการ	พนักงานจ้าง	ทั่วไป	๑
๑๔.	คนงาน	พนักงานจ้าง	ทั่วไป	๑
๑๕.	ยาม	พนักงานจ้าง	ทั่วไป	๑
	กองคลัง			
๑๖.	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑
๑๗.	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑
๑๘.	นักวิชาการคลัง	วิชาการ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑
๑๙.	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑
๑๙.	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑
๒๐.	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ลจ.ประจำ		๑
๒๑.	ผู้ช่วยพนักงานธุรการ	พนักงานจ้าง	ภารกิจ	๑
	กองช่าง			
๒๒.	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑
๒๒.	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๓
๒๓.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้าง	ภารกิจ	๑
๒๔.	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	พนักงานจ้าง	ภารกิจ	๑
๒๕.	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑
๒๖.	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑
๒๗.	ครู		คศ.๑	๓

๒๘.	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้าง	ภารกิจ	๔
๒๙.	คนงาน	พนักงานจ้าง	ทั่วไป	๑
	รวมทั้งสิ้น			**๓๘**

โดยได้เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อยและองค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

	อบต.คลองกระบือ	**อบต.คลองน้อย**	**อบต.ป่าระกำ**
พนักงานส่วนตำบลรวมพนักงานครู อบต.	๒๓	๒๓	๓๐
ลูกจ้างประจำ	๑	๑	-
พนักงานจ้าง	๑๔	๒๙	๓๕
รวม	๓๘	๕๓	๖๕

จากการวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ ภารกิจ ศักยภาพถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ตามหลัก SWOT ปริมาณงานที่เกิดขึ้นโดยแสดงเป็นจำนวนโครงการหรือรายการแต่ละโครงการ/รายการ ระยะเวลาการทำงานในปี ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติราชการ ๘๒,๘๐๐ นาที และคาดคะเนในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าแล้ว ปรากฏว่าภารกิจและปริมาณงานที่ข้าราชการปฏิบัติเพิ่มขึ้นเล็กน้อย ไม่ต้องเพิ่มอัตรากำลัง และเมื่อเปรียบเทียบอัตรากำลังกับอบต.ที่ใกล้เคียงแล้ว อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระบือ มีจำนวนที่น้อยกว่า และยังคงสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่ต้องเพิ่มอัตรากำลังแต่อย่างใด โดยสามารถแสดงเป็นตารางเปรียบเทียบระหว่างกรอบอัตรากำลังเดิม กับ อัตรากำลังใหม่ให้เห็นเด่นชัดได้ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบต.								
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายฯ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาฯ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษาฯ								
ผู้อำนวยกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู คศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู คศ.๑	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)								
ผู้ดูแลเด็ก	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								

คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๓๘	๓๘	๓๘	๓๘				

ประธาน ไม่ทราบกรรมการท่านอื่นมีความคิดเห็นเพิ่มเติมหรือไม่ อย่างไร ขอมติที่ประชุมด้วย

มติที่ประชุม คณะกรรมการฯ ช่วยกันวิเคราะห์แล้วให้ความเห็นตำแหน่งไว้เท่าเดิม คือ**พนักงานส่วนตำบล ๒๐ อัตรา พนักงานครู อบต. ๓ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๙ อัตราและพนักงานจ้างทั่วไป ๕ คน**

ประธาน - ในที่ประชุมมีความเห็นมีอัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล ๑๘ อัตรา พนักงานครู อบต. ๓ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๙ อัตราและพนักงานจ้างทั่วไป ๕ คน ในการปฏิบัติงานแล้ว ขอให้เลขานุการ ช่วยคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล
ว่าเกินร้อยละ ๔๐ หรือไม่

เลขานุการ - สามารถคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามหนังสือซักซ้อมแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ ดังนี้

ภาระค่าใช้จ่ายฯ ปี ๒๕๖๔ จำนวน ๑๑,๐๔๕,๐๑๖ บาท คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๐๗
ภาระค่าใช้จ่ายฯ ปี ๒๕๖๕ จำนวน ๑๑,๔๐๙,๐๔๘ บาท คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๖๘
ภาระค่าใช้จ่ายฯ ปี ๒๕๖๖ จำนวน ๑๑,๗๘๒,๔๔๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๒๙

ประธาน - จากที่เลขานุการชี้แจง ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่เกินร้อยละ ๔๐ ตามที่ระเบียนกำหนดไว้ ไม่ทราบกรรมการท่านอื่นเสนออะไรเพิ่มเติมหรือไม่ ถ้าไม่มีต่อไปเป็นการวิเคราะห์เพื่อวางแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ขอเชิญเลขานุการช่วยชี้แจงที่ผ่านมาได้ผ่านการพัฒนาครบทุกคนหรือไม่

เลขานุการ - ในปีงบประมาณที่ผ่านมา พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐๐ ดังนั้นในปี ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ เห็นควรส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตรเช่นเดิม และจากการสำรวจความจำเป็นในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนา บุคลากรของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง สามารถวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินความรู้ความสามารถของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง พบว่ามีเกณฑ์ต้องเพิ่มองค์ความรู้ตามแบบสำรวจ ลำดับที่ ๑ – ๓ ดังนี้

๑. หลักสูตร การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญ ในงานสายอาชีพ เป็นลำดับ ๑
๒.หลักสูตร กฎหมาย ระเบียบ เฉพาะทางในงานที่รับผิดชอบ เป็นลำดับ ๑
๓. หลักสูตรคุณธรรมและจริยธรรม เป็นอันดับ ๓

โดยทางงานบุคคล จะนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลนี้ไปจัดทำแผนพัฒนาทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยจะพัฒนาทั้งทางด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรม การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ วิธีการพัฒนา ใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมชี้แจง การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น ไม่ทราบกรรมการในที่ประชุมเห็นด้วยหรือไม่

มติที่ประชุม เห็นชอบตามที่เสนอ

ประธาน ต่อไปเป็นเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

ขององค์การบริหารส่วนตำบล ขอเชิญเลขานุการชี้แจงรายละเอียดด้วย

เลขานุการ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระบือ ได้มีประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระบือ เรื่อง มาตรฐานจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระบือ ลงวันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๕๖ เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นหลักการแนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตนไว้ว่า

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑.การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๒.การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๓.การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

๔.การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตัว และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๕.การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

๖.การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

๗.การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๘.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้

๙.การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

๑๐.การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนา ชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรม และดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

ทั้งนี้ หากมีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย โดยทางบริหารงานบุคคลจะเวียนแจ้งให้ทุกคนทราบอีกครั้งหนึ่ง

ประธาน - ไม่ทราบกรรมการท่านอื่นมีอะไรเพิ่มเติมหรือไม่ ถ้าไม่มีขอเลิกการประชุม และมอบผู้ช่วยเลขานุการ รวบรวมจัดทำเป็นร่างแผนอัตรากำลังนำเสนอ ก.อบต.จังหวัดนครศรีธรรมราชให้ความเห็นชอบต่อไป

<u>เลิกประชุม</u> ๑๖.๐๐ น.

(นางสาวจิระภา อรุณจิตร์)
ผู้ช่วยเลขานุการ
ผู้จดรายงานการประชุม

(นายสนชัย สังขศรี)
ประธานกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังฯ
ผู้ตรวจรายงานการประชุม