



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระปือ

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

.....

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราชได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ -๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระปือ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๐ นั้น

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม หมวด ๒ ข้อ ๑๕,๑๖ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระปือ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ -๒๕๖๓ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายประกาศ นี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายสนชัย สังขศรี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระปือ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓



องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระบุรี
อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช

WWW.KLONGKRABUE.GO.TH

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	๑๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๒๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	
๓๗	
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๐
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๐

๑. หลักการและเหตุผล

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

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง 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 ๒๕๕๗ 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 องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระป๋อง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระปือ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระปือ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและ องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ ว่าถูกต้องเหมาะสม หรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบ การกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระปือ

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระปือ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุ แต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิด ประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอน การปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความ ต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้ เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถ ตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑- ๒๕๖๓) ขององค์การ บริหารส่วนตำบล โดยมีคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คนเป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลอง กระปือ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๕

พ.ศ. ๒๕๕๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระปือ เพื่อให้เกิดการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระปือบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการ อยู่ นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต 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 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน 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 แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็จะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ

นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆเช่น

-การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

-การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

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

๔.๑ ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๔.๑.๑ เส้นทางคมนาคมขนส่งภายในหมู่บ้าน ระหว่างหมู่บ้านยังเป็นถนนดินหลายสาย และถนนบางแห่งชำรุดเป็นหลุมบ่อ ทำให้การเดินทางยังไม่ได้รับความสะดวก

๔.๑.๒ ปัญหาการมีโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอ

๔.๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอและยังไม่มีความปลอดภัย

๔.๑.๔ ระบบประปายังกระจายไม่ถึงทั่วทุกครัวเรือน

๔.๑.๕ การระบายน้ำยังไม่ดีพอ เกิดน้ำท่วมขังบ่อยบริเวณพื้นที่ลุ่ม

๔.๑.๖ ปัญหาขาดแคลนน้ำใช้สำหรับอุปโภค-บริโภคและเพื่อการเกษตรในช่วงหน้าแล้ง

๔.๒ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๔.๒.๑ ปัญหาการขาดความรู้ โอกาสในการประกอบอาชีพ

๔.๒.๒ ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ

๔.๒.๓ ปัญหาการขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยี เพื่อการพัฒนาการเกษตร

๔.๒.๔ ปัญหาขาดความรู้ทางการตลาดและการบริหารจัดการในแต่ละกลุ่มอาชีพ

๔.๒.๕ ขาดเงินลงทุนในการประกอบอาชีพ เนื่องจากมีรายได้น้อย มีการว่างงานเพิ่มสูงขึ้น

๔.๒.๖ ปัญหาราคาสินค้าเกษตรตกต่ำ ประสบปัญหาการขาดทุน

๔.๓ ปัญหาด้านสังคม

๔.๓.๑ ปัญหาด้านสาธารณสุข

๔.๓.๑.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัยไม่เพียงพอ

๔.๓.๑.๒ ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการดูแลสุขภาพ การวางแผนครอบครัว และขาดการออกกำลังกายทำให้เกิดโรคเจ็บป่วย

๔.๓.๑.๓ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

ทั่วถึง

๔.๓.๑.๔ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ ไม่

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 ขาดการอนุรักษ์ประเพณีและ

วัฒนธรรมท้องถิ่น

๔.๔ ปัญหาด้านการเมืองการบริหารและการจัดการ

๔.๔.๑ ปัญหาการมีส่วนร่วมและความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน

๔.๔.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอกับการกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔.๔.๓ การขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้สำหรับให้บริการประชาชน

๔.๔.๔ การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ประชาชนทราบยังไม่เพียงพอ

๔.๔.๕ บุคลากรทางเมืองยังไม่มี ความเข้าใจในขอบข่ายหน้าที่การทำงานเท่าที่ควร

๔.๕ ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

๔.๕.๑ น้ำในแม่น้ำ ลำคลองเน่าเสียทำให้ประชาชนไม่สามารถใช้ประโยชน์จากน้ำได้

๔.๕.๒ ปัญหาวัชพืชในแม่น้ำ ลำคลอง

๔.๕.๓ ปัญหาขยะมูลฝอยภายในตำบล โดยประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในการรักษาความสะอาด

๔.๕.๔ ปัญหาภูมิทัศน์ภายในตำบล เช่น กล้วยบริเวณริมถนนปกคลุมหนาแน่น เป็นต้น

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ขุดลอกคลองส่งน้ำและกำจัดวัชพืช , สร้างสะพาน คสล. , วางท่อระบายน้ำ

๑.๒ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น

๑.๓ ขยายเขตโทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน

๑.๔ ขยายเขตประปาให้ครอบคลุมทุกครัวเรือน

๑.๕ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง

๑.๖ ก่อสร้างถนนที่มีมาตรฐานให้ครบทุกสายทั้งตำบล

๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร

๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน เพื่อส่งเสริมความรู้ความเข้าใจให้แก่เกษตรกรในการประกอบอาชีพ รวมถึงทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยสำหรับการพัฒนา การเกษตร

๒.๓ จัดหาแหล่งอาชีพ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์เพื่อเสริมสร้างอาชีพ หรือจัดตั้งกองทุนหมุนเวียนเงินกู้การประกอบอาชีพในชุมชน จัดให้มีสหกรณ์ทางการเกษตร

๒.๔ ส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดการรวมกลุ่มทางอาชีพ

๒.๕ จัดหาแหล่งทางด้านการตลาดและการบริหารจัดการในแต่ละกลุ่มอาชีพ

๓. ความต้องการด้านสังคม

๓.๑ ด้านสาธารณสุขและอนามัย

๓.๑.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านสุขศึกษา การวางแผนครอบครัว ให้ความรู้ทางโภชนาการ อนามัยแม่ และเด็ก

๓.๑.๒ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างจริงจัง กำจัดขุมขยะและรณรงค์ โรคพิษสุนัขบ้า

๓.๑.๓ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

๓.๑.๔ จัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ทางด้านสาธารณสุข

๓.๑.๕ จัดให้มีหน่วยตรวจสุขภาพเคลื่อนที่สำหรับตรวจเยี่ยมชุมชน

๓.๑.๖ การติดตามดูแลสุขภาพผู้ป่วย 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.และเพื่อให้บริการแก่ประชาชน

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. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระปือ นั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลคลองกระปือ คือ “ครอบครัวอบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง สังคมกตัญญู เรียนรู้ตลอดชีวิต”

ในการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระปือนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระปือ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระปือจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระปือ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลคลองกระปือ ได้กำหนดไว้ ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาเศรษฐกิจ

๑. สร้างความเข้มแข็งให้กับเกษตรกรรายย่อย พัฒนาองค์ความรู้ตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง
๒. พัฒนาอาชีพที่สอดคล้องกับบริบทของชุมชน และความต้องการของตลาด วิสาหกิจชุมชน สนับสนุนการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเพิ่มมูลค่าการผลิตด้านการเกษตร อุตสาหกรรม และบริการ ฯลฯ
๓. ส่งเสริมการผลิตและจำหน่ายสินค้าเกษตรทั้งที่เป็นอาหาร มีใช้อาหารและพลังงานทดแทน
๔. สนับสนุนการจัดปฏิรูปที่ดินเพื่อการพัฒนาชุมชนเมืองและชนบท
๕. จัดให้มีระบบโครงสร้างพื้นฐานและแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรอย่างทั่วถึงและเพียงพอ
๖. พัฒนาทรัพยากรเพื่อการท่องเที่ยว ทั้งแหล่งท่องเที่ยว บุคลากร ภาคการตลาด ประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว เพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของจังหวัด
๗. ส่งเสริมการลงทุน การพาณิชย์ และพัฒนาธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว
๘. ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยพัฒนาที่ผสมผสานภูมิปัญญาท้องถิ่นกับองค์ความรู้ใหม่ สนับสนุนการวิจัยและพัฒนา ระหว่างนักวิชาการและชุมชน โดยให้ความสำคัญกับความสอดคล้องกับความต้องการ ภาคเศรษฐกิจชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและพลังงาน

๑. ฟื้นฟูพื้นที่ป่าและระบบนิเวศให้เกิดความสมบูรณ์
๒. ส่งเสริมการบริหารจัดการน้ำในพื้นที่ต้นน้ำและลุ่มน้ำอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้มีระบบช่วยตัดสินใจในการบริหารจัดการน้ำ ระบบพยากรณ์และเตือนภัยน้ำแล้งและน้ำท่วม
๓. ส่งเสริมให้มีมาตรการควบคุมการท่องเที่ยวในแหล่งท่องเที่ยวธรรมชาติในชุมชนให้อยู่ในขีดความสามารถรองรับของระบบนิเวศ

๔. ส่งเสริมการดำรงชีวิตตามวิถีไทยเพื่อปลูกฝังค่านิยมการบริโภคอย่างพอเพียงและยั่งยืน การสร้างเครือข่ายชุมชนเพื่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมชุมชน

๕. ส่งเสริมให้ชุมชน หมู่บ้านมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเพื่อลดมลพิษและควบคุมกิจกรรมที่จะส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตและประชาชน เสริมสร้างประสิทธิภาพของกลไกการจัดการขยะชุมชน ขยะอันตราย ขยะอิเล็กทรอนิกส์ ขยะติดเชื้อ ส่งเสริมให้มีมาตรการสร้างแรงจูงใจให้เกิดการลดและคัดแยกขยะในแหล่งกำเนิด สนับสนุนการสร้างธุรกิจจากขยะรีไซเคิล และสนับสนุนให้มีระบบเก็บขนและกำจัดขยะแบบรวมศูนย์

๖. เสริมสร้างประสิทธิภาพในการกำจัด บำบัดมลพิษ ทั้งด้านวิชาการ บุคลากร และสร้างจิตสำนึกของชุมชนในการมีส่วนร่วมติดตาม ตรวจสอบ เฝ้าระวัง แก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม

๗. ส่งเสริมสนับสนุนครัวเรือน ชุมชนใช้พลังงานทดแทน พลังงานทางเลือก พลังงานสะอาด

๘. สนับสนุนส่งเสริมการรังวัดและจัดทำแผนที่ดินรัฐ

๙. ผลักดันให้มีระบบคุ้มครองสิทธิชุมชนและการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เป็นธรรม อนุรักษ์ฟื้นฟูความหลากหลายของพันธุกรรมท้องถิ่นเพื่อรักษา ปกป้องระบบนิเวศน์ที่เชื่อมโยงวิถีชีวิตและวัฒนธรรมชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

๑. พัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กรภาคประชาสังคมให้มีศักยภาพเพื่อรองรับการพัฒนามาในทุกด้าน

๒. พัฒนาคุณภาพการศึกษา กระบวนการเรียนรู้คู่คุณธรรม จริยธรรม จัดการศึกษาทั้งในและนอกระบบ สนับสนุนการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น ส่งเสริมให้เยาวชน ประชาชนใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศเชิงสร้างสรรค์อย่างฉลาดเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้

๓. รมรณรงค์ให้เกิดการพัฒนาและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพอนามัย พัฒนาสิ่งแวดล้อมชุมชนให้ถูกสุขลักษณะ

๔. พัฒนาบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุข ส่งเสริมการบริหารจัดการแพทย์แผนไทย (แพทย์ทางเลือก) ทั้งในระดับชุมชน และสถานพยาบาล

๕. รมรณรงค์ ป้องกัน ควบคุมการแพร่ระบาดของยาเสพติดเพื่อลดจำนวนผู้เสพและผู้เกี่ยวข้องให้น้อยลง

๖. รมรณรงค์ ควบคุมการแพร่ระบาดของโรคติดต่อร้ายแรงและป้องกันการเกิดโรคไม่ติดต่อ เฝ้าระวังป้องกันปัญหาการป่วยและตายด้วยโรคอุบัติใหม่

๗. ส่งเสริมการจัดระเบียบชุมชน สังคม การรักษาความสงบเรียบร้อยและการบรรเทาสาธารณภัย เพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๘. พัฒนาการกีฬา เสริมสร้างโอกาสให้ประชาชนทุกกลุ่มออกกำลังกายและเล่นกีฬา จัดหาสถานที่จัดกิจกรรมออกกำลังกายและเล่นกีฬอย่างทั่วถึง

๙. ส่งเสริมการทำนุบำรุงและรักษาศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น พัฒนา ฟื้นฟู ต่อยอดแหล่งเรียนรู้ทางวัฒนธรรม เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของเยาวชนและประชาชนและเผยแพร่สู่สังคมโลก

๑๐. สงเคราะห์ และพัฒนาเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาสในสังคมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและพึ่งพาตนเองได้

๑๑. สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมเพื่อความเข้มแข็งของชุมชน สนับสนุนการจัดทำและใช้แผนชุมชน และส่งเสริมกิจกรรมชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๑. พัฒนาเส้นทางคมนาคมภายในเขตพื้นที่รับผิดชอบให้ได้มาตรฐาน สะดวกปลอดภัยอย่างทั่วถึง

๒. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพและครบถ้วนเพียงพอ

๓. พัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการขั้นพื้นฐาน ให้มีประสิทธิภาพอย่างทั่วถึงทุกพื้นที่

๔. ผลักดันให้มีการใช้ผังเมืองรวมจังหวัดเป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาด้านกายภาพ เศรษฐกิจและสังคมของจังหวัดนครศรีธรรมราช

๕. ผลักดันให้มีการใช้กฎหมายควบคุมอาคารอย่างเป็นรูปธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาการบริหารจัดการองค์การภายใต้ระบบธรรมาภิบาล

๑. รมรณรงค์สร้างกระบวนการเรียนรู้ ปลุกฝังจิตสำนึก ค่านิยมตามหลักการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เสริมสร้างวัฒนธรรมการเมืองแบบประชาธิปไตย และจิตสำนึกธรรมาภิบาลให้แก่เยาวชน ประชาชนทุกระดับ ทุกภาคส่วน

๒. พัฒนาการบริหารจัดการองค์การตามหลักธรรมาภิบาลให้มีประสิทธิภาพและโปร่งใส สนับสนุนให้ใช้ทรัพยากรในการบริหารอย่างคุ้มค่า ปรับปรุงระบบข้อมูลและรูปแบบการให้บริการประชาชนลดขั้นตอนการทำงานเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชน

๓. พัฒนาและส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นที่ตอบสนองความต้องการในระดับชุมชนภายใต้กระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน สนับสนุนให้มีระบบฐานข้อมูลกลางและระบบการติดตามประเมินผล

๔. พัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

จากการวิเคราะห์สภาพปัญหาและศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบันโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่นโดยหลัก SWOT (SWOT Analysis) โดยการพิจารณาปัจจัยต่างๆ แต่เมื่อแยกแล้วประกอบด้วย ปัจจัยสถานะแวดล้อม ภายในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระปือ ได้แก่ จุดแข็ง (Strengths) และจุดอ่อน (Weakness) กับปัจจัยสถานะแวดล้อมภายนอก ได้แก่ โอกาส (Opportunity) และข้อจำกัดหรือปัญหาอุปสรรค (Threats) และเมื่อใช้หลักการ SWOT มาพิจารณาแต่ละปัจจัยแล้วสามารถชี้ให้เห็น ดังนี้

ปัจจัยภายใน

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.ประชาชนมีการรวมตัวในลักษณะเครือข่าย

๑๑.มีระบบบริการสุขภาพสมบูรณ์ โดยได้ยกระดับจากสถานีนอมนัยเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล

๑๒.ประชาชนส่วนใหญ่มีความรู้ขั้นพื้นฐานในระดับดี

จุดอ่อน (Weakness)

๑. การปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐยังเป็นลักษณะต่างคนต่างทำ ขาดการบูรณาการทั้งคนและงบประมาณ

๒. การใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเน้นให้ความสำคัญกับโครงสร้างพื้นฐานมากกว่าการพัฒนาเศรษฐกิจ

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 การจัดระเบียบสังคมและคอร์รัปชัน

๒. นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก

๓. รัฐบาลกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นมากขึ้น และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการภาครัฐ

๔. แนวคิดการบริหารราชการแบบบูรณาการและการปฏิรูประบบราชการ

๕. รัฐบาลมีนโยบายในการส่งเสริมการผลิตอาหารปลอดภัย

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 ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่า องค์การบริหารส่วนตำบล 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) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๗) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต 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. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

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

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))

- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- (๕) กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- (๖) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- (๗) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๖. ด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๔) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (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 สามารถจะแก้ไขปัญหขององค์การบริหารส่วนตำบลคล่องกระปือได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

การกิจหลัก

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

การกิจรอง

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

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระปือ

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

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระปือ (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S - มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. - มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๕ ปี เป็นวัยทำงาน - มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต - มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ - เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	จุดอ่อน W - บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. - ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ - มีภาระหนี้สิน
โอกาส O - มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น - มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา - ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน	ข้อจำกัด T - ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ - ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน - พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ - มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระปือ (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S - บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย - การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ - ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน - มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร - ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน - ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W - ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ - พื้นที่ที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่ - อาคารสำนักงานเก่าชำรุด และคับแคบ
โอกาส O - ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี - มีความคุ้นเคยกันทุกคน - บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี - บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดัตรี /ปริญญโทเพิ่มขึ้น - ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T - มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง - ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. - งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระบือ จึงกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่

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

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ทั้งสิ้น ๑๘ อัตรา พนักงานครอบครัว จำนวน ๓ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ จำนวน ๔ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๕ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๕ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๓๖ อัตรา ปัจจุบันภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการยังมีปริมาณเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจำนวนบุคลากรที่มียังสามารถปฏิบัติงานได้ดี จึงไม่จำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

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

๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระบือ ได้กำหนดภารกิจตามโครงสร้างส่วนราชการ และการแบ่งส่วนราชการภายในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว ตามโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน	๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระปือ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

ซึ่งปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระปือ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก และมี ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชา ฝ่ายข้าราชการประจำ และ รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารท้องถิ่น ระดับต้น) โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการมีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการ จำนวน ๓๔ ราย ประกอบด้วย

๑. สำนักงานปลัด

๑.๑ พนักงานส่วนตำบล	๖	อัตรา
๑.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒	อัตรา
๑.๓ พนักงานจ้างทั่วไป	๔	อัตรา

๒. กองคลัง

๒.๑ พนักงานส่วนตำบล	๔	อัตรา
๒.๒ ลูกจ้างประจำ	๑	อัตรา
๒.๓ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	อัตรา
๒.๔ พนักงานจ้างทั่วไป	-	อัตรา

๓. กองช่าง

๓.๑ พนักงานส่วนตำบล	๔	อัตรา
๓.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒	อัตรา
๓.๓ พนักงานจ้างทั่วไป	-	อัตรา

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๔.๑ พนักงานส่วนตำบล	๒	อัตรา
๔.๒ พนักงานครู อบต.	๓	อัตรา
๔.๓ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๔	อัตรา
๔.๔ พนักงานจ้างทั่วไป	๑	อัตรา

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระปือ เพื่อพิจารณาปรับลดหรือเพิ่มอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระปือ มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา มีรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ช่วย และหัวหน้าส่วนราชการ (หัวหน้าสำนัก/ผู้อำนวยการกอง ระดับต้น) จำนวน ๔ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมี สายงานในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคน ที่ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบกับสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน โดยใช้สูตรคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

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

และเมื่อนำปริมาณงานของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบกับกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน (อัตราที่มี)			
		พนักงานส่วนตำบล	ลจ.ประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
สำนักงานปลัด	งานบริหารทั่วไป	๒	-	๑	๔
	งานนโยบายและแผน	๑	-	๑	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	-	-	-
	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๑	-	-	-
	งานกฎหมายและคดีความ	-	-	-	-
กองคลัง	งานการเงิน	๑	-	-	-
	งานบัญชี	๑	-	๑	-
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	-	๑	-	-
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๑	-	-	-
กองช่าง	งานก่อสร้าง	๑	-	-	-
	งานออกแบบและควบคุมอาคาร		-	๑	-
	งานประสานสาธารณูปโภค		-	-	-
กองการศึกษาฯ	งานบริหารการศึกษา	๑	-	-	-
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๓	-	๒	๑

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงานดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระปือ ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระปือ ใน ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาเศรษฐกิจ
๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและพลังงาน
๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต
๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๕. ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรภายใต้ระบบธรรมาภิบาล

การวิเคราะห์ภารกิจงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อกำหนดอัตรากำลัง
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

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 - งานประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ - งานส่งเสริมผลิตภัณฑ์ชุมชน - งานส่งเสริมกลุ่มอาชีพ - งานอบรมให้ความรู้แก่ประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

พันธกิจ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	หน่วยงาน/ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ	งาน/กิจกรรม/โครงการ
พัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และรักษาความสะอาด ระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง ป้องกันการเกิดมลภาวะเป็นพิษ	เพื่อพัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	การอนุรักษ์ระบบการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	สำนักงานปลัด -นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กองช่าง -นายช่างโยธา	-งานส่งเสริมและสนับสนุนการฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม -งานบริหารจัดการขยะในครัวเรือน -งานพลังงานทดแทน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน (ระบบคมนาคม สาธารณูปโภค สาธารณูปการ)

พันธกิจ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	หน่วยงาน/ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ	งาน/กิจกรรม/โครงการ
จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำทางบก สาธารณูปโภค สาธารณูปการให้ได้มาตรฐาน	เพื่อให้มีการคมนาคมทั้งทางบกและทางน้ำ สะดวกรวดเร็วพัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการให้ได้มาตรฐานเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน	๑.มีเส้นทางที่เป็นมาตรฐานเพิ่มขึ้น ๒.มีรางระบายน้ำและท่อระบายน้ำเพิ่มขึ้น ๓.มีระบบไฟฟ้าและไฟสาธารณะตามมาตรฐาน ๔.มีการพัฒนาระบบประปาให้มีคุณภาพ ๕.มีแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรการอุปโภคบริโภค เพิ่มขึ้น	กองช่าง -นายช่างโยธา -ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-การสำรวจเส้นทางปรับปรุงก่อสร้างซ่อมแซมถนน -ขุดลอกคูคลอง -ติดตั้งและซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะ -ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการตรวจสอบคุณภาพน้ำประปา -ขยายระบบเขตประปาหมู่บ้าน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

พันธกิจ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	หน่วยงาน/ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ	งาน/กิจกรรม/โครงการ
การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ ตามหลักธรรมาภิบาล	เพื่อสร้างระบบบริหารที่ดี การพัฒนาบุคลากรและพัฒนาประสิทธิภาพการเมืองการมีส่วนร่วมของประชาชน	-มีการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ -จัดหาวัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือในการบริหารจัดการให้ครบครันแก่ประชาชนอย่างเพียงพอ -พัฒนาอาคารสถานที่ให้บริการแก่ประชาชนอย่างทั่วถึง -มีการพัฒนาระบบสารสนเทศ -การพัฒนาระบบการบริหารจัดการขององค์กรให้มีประสิทธิภาพประหยัด โปร่งใสและเป็นธรรม	สำนักงานปลัด -นักบริหารงานทั่วไป -นักทรัพยากรบุคคล -นักวิเคราะห์นโยบายและแผน -นักจัดการงานทั่วไป กองคลัง -นักบริหารงานการคลัง -นักวิชาการเงินและบัญชี -นักวิชาการพัสดุ -นักวิชาการคลัง -นักวิชาการจัดเก็บรายได้ กองช่าง - นักบริหารงานช่าง - นายช่างโยธา กองการศึกษา -นักบริหารงานศึกษา -นักวิชาการศึกษา	-พัฒนาบุคลากรบริหารงานบุคคล -จัดฝึกอบรมประมวลคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสมาชิกสภา -วางระบบควบคุมภายใน -จัดหาวัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือในการบริหารจัดการให้ครบครันแก่ประชาชนอย่างเพียงพอ -ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของ อบต. การบันทึกข้อมูลในระบบอินเตอร์เน็ตผ่านทางเว็บไซต์ -ปรับปรุงแผนที่ภาษีทะเบียนและทรัพย์สิน -ประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงาน อบต. -สับทบกองทุนหลักประกันสุขภาพ -การจัดซื้อจัดจ้างการเงินและบัญชีทะเบียนครุภัณฑ์และพัสดุ

การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

อัตรากำลังเดิมรวมทั้งสิ้น ๓๖ ตำแหน่ง เป็นพนักงานส่วนตำบล ๒๒ ตำแหน่ง พนักงาน
จ้าง ๑๔ ตำแหน่ง ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน อัตรา	เงินเดือน/ ค่าจ้าง	เงินประจำ ตำแหน่ง
๑.	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงาน อบต.)	กลาง	๑	๓๗,๘๓๐	๗,๐๐๐
๒.	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงาน อบต.)	ต้น	๑	๒๕,๔๗๐	๓,๕๐๐
	สำนักงานปลัด อบต.				
	<u>พนักงานส่วนตำบล</u>				
๓.	หัวหน้าสำนักปลัดฯ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๒๔,๙๗๐	๓,๕๐๐
๔.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๒๓,๐๘๐	
๕.	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๒๘,๕๖๐	
๖.	นักบริหารงานทั่วไป	ปก.	๑	๒๑,๕๐๐	
๗.	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	๑๘,๒๐๐	
๘.	นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	๑	๒๙,๕๗๐	
	<u>พนักงานจ้าง</u>				
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้มีคุณวุฒิ</u>				
๙.	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ภารกิจ	๑	๑๗,๔๗๐	
๑๐.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	๑	๙,๔๐๐	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>				
๑๑.	พนักงานขับรถยนต์	ทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	
๑๒.	นักการ	ทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	
๑๓.	คนงาน	ทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	
๑๔.	ยาม	ทั่วไป	๑	-	
	<u>กองคลัง</u>				
	<u>พนักงานส่วนตำบล</u>				
๑๕.	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๓๒,๔๕๐	๓,๕๐๐
๑๖.	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๒๒,๑๗๐	
๑๗.	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๑	๒๐,๗๗๐	
๑๘.	นักวิชาการคลัง	ปก.	๑	๒๑,๑๔๐	
๑๙.	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ลจ. ประจำ	๑	๑๘,๔๘๐	
	<u>พนักงานจ้าง</u>				
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้มีคุณวุฒิ</u>				
๒๐.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑๑,๓๓๐	

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน อัตรา	เงินเดือน/ ค่าจ้าง	เงินประจำ ตำแหน่ง
	กองช่าง				
	<u>พนักงานส่วนตำบล</u>				
๒๑.	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๒๗,๔๘๐	๓,๕๐๐
๒๒.	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑๘,๔๔๐	
๒๓.	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	
๒๔.	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	
	<u>พนักงานจ้าง</u>				
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้มีคุณวุฒิ</u>				
๒๕.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	๑	๙,๔๐๐	
๒๖.	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	ภารกิจ	๑	-	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม				
	<u>พนักงานส่วนตำบล</u>				
๒๗.	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ต้น	๑	๒๕,๔๗๐	๓,๕๐๐
๒๘.	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	๒๑,๑๔๐	
๒๙.	ครู	คศ.๑	๑	-	
๓๐.	ครู	คศ.๑	๑	-	
๓๑.	ครู	คศ.๑	๑	-	
	<u>พนักงานจ้าง</u>				
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้มีทักษะ</u>				
๓๒.	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		๑	-	
๓๓.	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		๑	-	
๓๔.	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		๑	-	
๓๕.	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		๑	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>				
๓๖.	คนงาน		๑		
	รวมทั้งสิ้น		๓๖		

และได้วิเคราะห์ตำแหน่งตามภารกิจงานที่มีอยู่เดิมนั้นเพียงพอกับปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน ไม่จำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ ซึ่งสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบ อัตราค่าจ้าง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓) ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)								
พนักงานส่วนตำบล								
หัวหน้าสำนักงานปลัด (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	-	-	-	
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	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองช่าง (๑๕)								
พนักงานส่วนตำบล								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม(๒)
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม(๑)
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๑๘)								
พนักงานส่วนตำบล								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (คศ.๑)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้มีทักษะ								
ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม(๒)
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๓๖	๓๖	๓๖	๓๖	-	-	-	

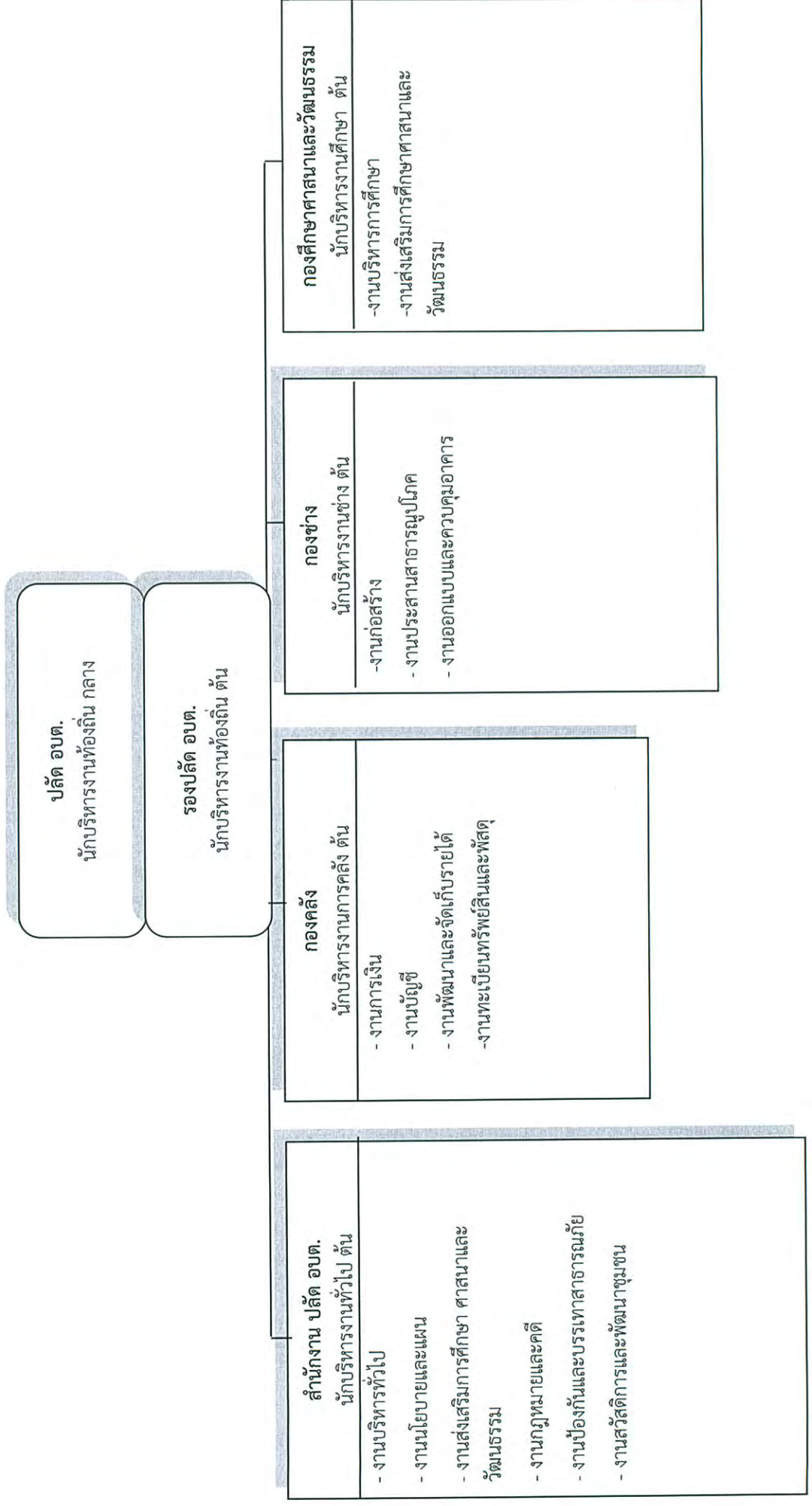
๙. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ๓ ปีข้างหน้า				อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัด อบต.(นักบริหารงาน อบต)	กลาง	๑	๑	๖๒๑,๙๖๐	๑	๑	๑		-	-	-	๑๖,๓๒๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๖๓๘,๒๘๐	๖๕๔,๗๒๐	๖๗๑,๑๖๐	(๓๗,๘๓๐)
๒	รองปลัด อบต.(นักบริหารงาน อบต.)	ต้น	๑	๑	๓๔๗,๖๔๐	๑	๑	๑		-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๕๙,๕๒๐	๓๗๑,๗๖๐	๓๘๘,๗๒๐	(๒๕,๔๓๐)
๓	สำนักงานปลัด (๐๑)																		
	พนักงานส่วนตำบล																		
	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	ต้น	๑	๑	๓๔๗,๖๔๐	๑	๑	๑		-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๓๕๓,๖๔๐	๓๖๕,๗๖๐	๓๗๘,๓๖๐	(๒๔,๙๓๐)
	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	๑	๑	๒๕๘,๐๐๐	๑	๑	๑		-	-	-	๘,๗๖๐	๘,๐๐๐	๘,๗๖๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๗๕,๗๖๐	๒๘๔,๕๒๐	(๒๑,๕๐๐)
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ช.ก.	๑	๑	๓๔๗,๗๒๐	๑	๑	๑		-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	(๒๘,๕๖๐)
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๑	๑	๒๗๖,๙๖๐	๑	๑	๑		-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๒๘๘,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	(๒๓,๐๘๐)
๗	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๑	๑	๒๑๘,๔๐๐	๑	๑	๑		-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐	(๑๘,๒๐๐)
๘	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก.	๑	๑	๓๕๔,๘๔๐	๑	๑	๑		-	-	-	๑๒,๗๒๐	๗,๒๐๐	-	๓๖๗,๕๖๐	๓๗๔,๗๖๐	๓๘๔,๕๒๐	(๒๔,๕๓๐)
๙	พนักงานจ้าง																		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้มีคุณวุฒิ																		
๑๐	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน																		
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ																		
๑๑	พนักงานจ้างทั่วไป																		
	พนักงานขับรถยนต์																		
๑๒	นักการ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑		-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๓	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑		-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๔	ยาม		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑		-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	กองคลัง (๐๔)																	
	พนักงานส่วนตำบล																	
๑๕	นักบริหารงานคลัง(ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๓๑,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๔๔,๗๒๐	๔๕๘,๑๖๐	๔๗๑,๒๔๐	(๓๒,๔๕๐)
๑๖	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๒๖๖,๐๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๒๗๖,๙๖๐	๒๘๘,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	(๒๒,๑๗๐)
๑๗	นักวิชาการคลัง	ปก.	๑	๑	๒๕๓,๖๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๒๖๒,๘๖๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๘๐,๐๘๐	(๒๑,๑๔๐)
๑๘	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๑	๑	๒๔๙,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๘,๐๐๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๗๕,๗๖๐	(๒๐,๗๗๐)
	ลูกจ้างประจำ																	
๑๙	นักวิชาการจัดเก็บรายได้		๑	๑	๒๒๑,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๒๒๙,๒๐๐	๒๓๖,๖๔๐	๒๔๔,๓๒๐	(๑๘,๔๘๐)
	พนักงานจ้าง																	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้มีคุณวุฒิ																	
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๓๕,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๑,๔๔๐	๑๔๗,๒๔๐	๑๕๓,๒๔๐	(๑๑,๓๓๐)
	กองช่าง (๐๕)																	
	พนักงานส่วนตำบล																	
๒๑	นักบริหารงานช่าง (ผอ.กองช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๗๑,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๘๔,๗๒๐	๓๙๘,๑๖๐	๔๑๑,๔๘๐	(๒๗,๔๘๐)
๒๒	นายช่างโยธา	ขง.	๑	๑	๒๔๙,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๒๕๙,๔๔๐	๒๖๙,๘๘๐	๒๘๐,๔๔๐	(๒๐,๗๘๐)
๒๓	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๒๔	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้าง																	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้มีคุณวุฒิ																	
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	(๙,๔๐๐)
๒๖	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่างเดิม

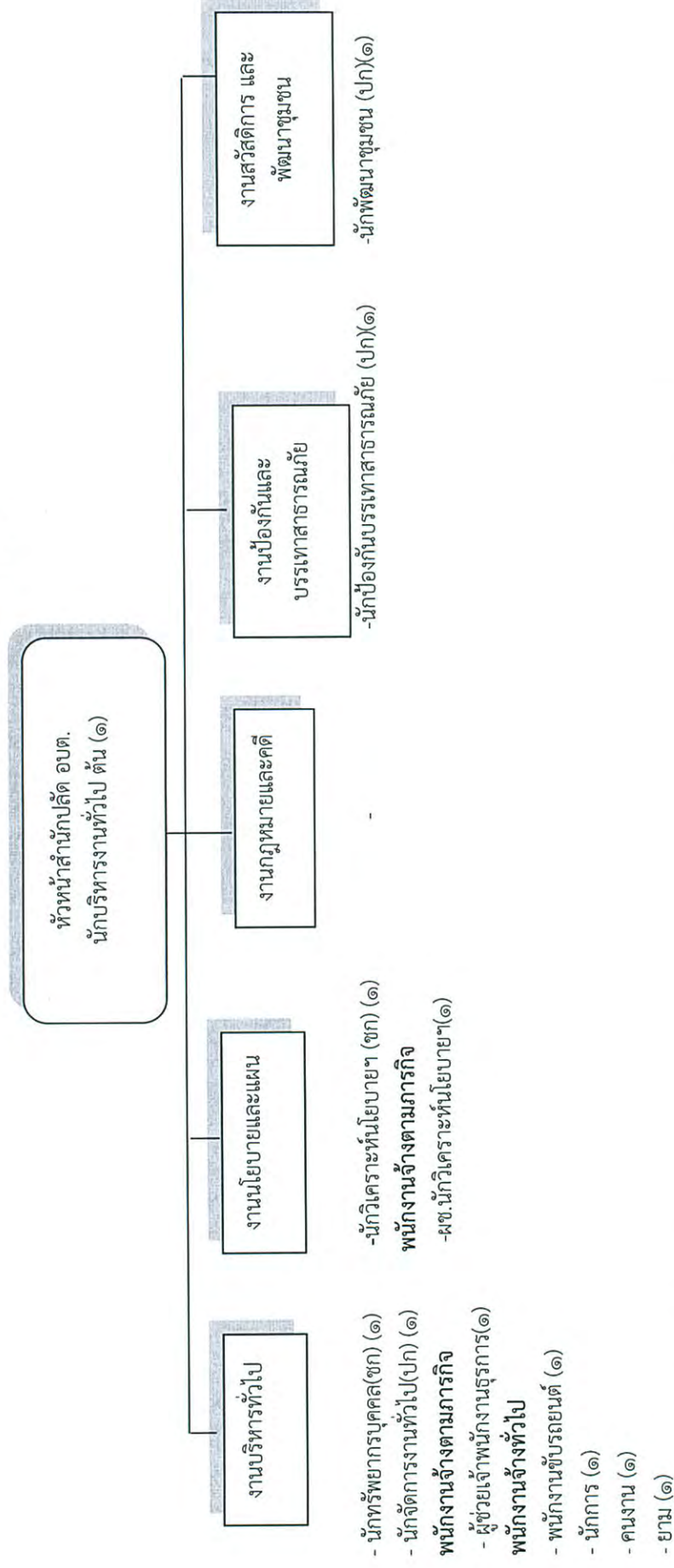
[illegible]

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
โครงสร้างส่วนราชการ อบต.



-๓๒-

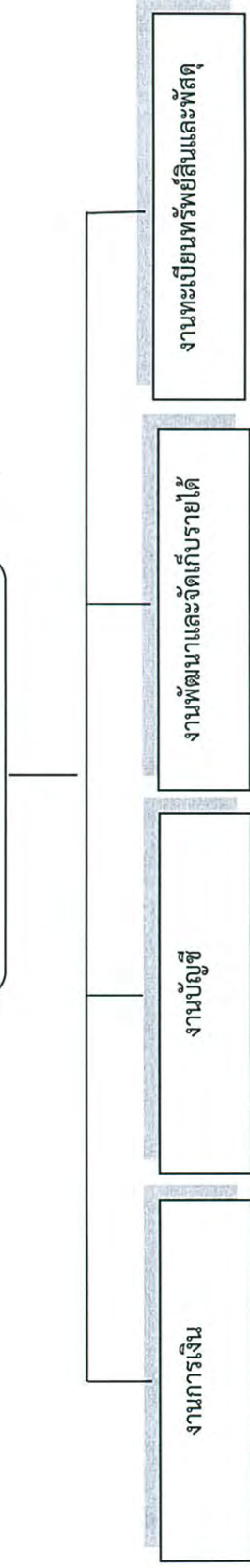
โครงสร้างของสำนักงานปลัด อบต.



ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น สูง	บริหาร ท้องถิ่น กลาง	บริหาร ท้องถิ่น ต้น	อำนวยความสะดวก	อำนวยความสะดวก	อำนวยความสะดวก	วิชาการ ปก	วิชาการ ชก	วิชาการ ชก พิเศษ	วิชาการ ชช	ทั่วไป ปง	ทั่วไป ชง	ทั่วไป อส	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ
จำนวน	-	-	-	-	-	-	๓	๒	-	-	-	-	-	๔	๒

โครงสร้างกองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง
นักบริหารงานการคลัง ต้น (๑)



- นักวิชาการคลัง (ปก) (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

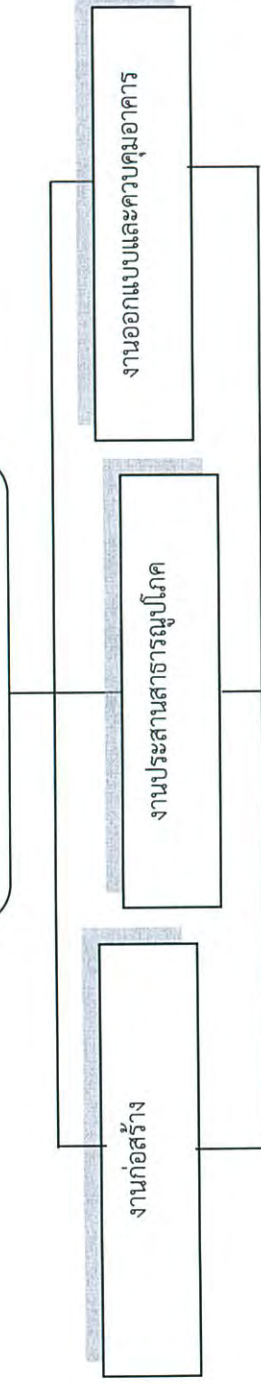
- นักวิชาการเงินและบัญชี(ชก) (๑)

- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ลจ.ประจำ) (๑) - นักวิชาการพัสดุ (ปก) (๑)

ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น สูง	บริหาร ท้องถิ่น กลาง	บริหาร ท้องถิ่น ต้น	อำนาจ การ สูง	อำนาจ การ กลาง	อำนาจ การ ต้น	วิชาการ ปก	วิชาการ ชก	วิชาการ ชก พิเศษ	วิชาการ ชช	ทั่วไป ปง	ทั่วไป ชง	ทั่วไป อส	ลจ. ประจำ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	๒	๑	-	-	-	-	-	๑	-	๑

โครงสร้างกองช่าง

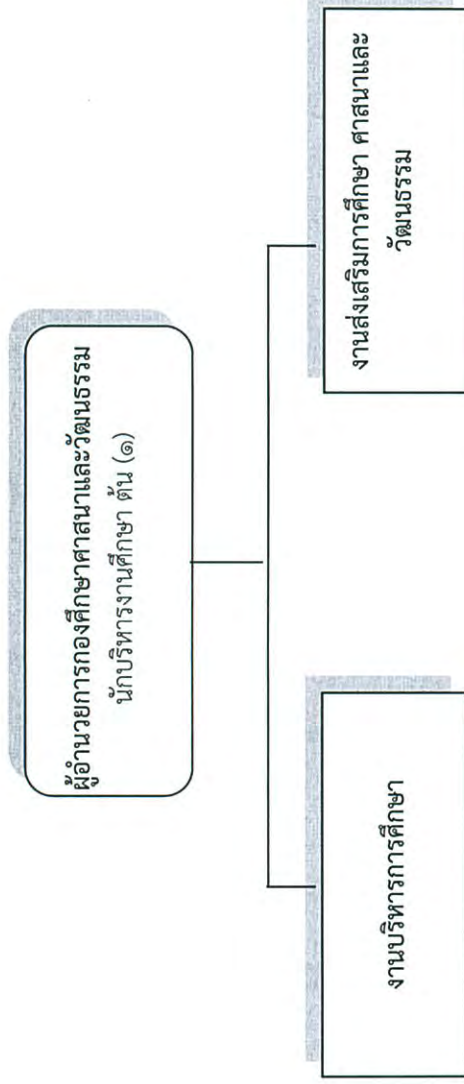
ผู้อำนวยการกองช่าง
นักบริหารงานช่าง ต้น (๑)



- นายช่างโยธา (ชง) (๑)
 - นายช่างโยธา (ปง/ชง) (๒) (ว่าง)
- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
 - ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑) (ว่าง)

ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น สูง	บริหาร ท้องถิ่น กลาง	บริหาร ท้องถิ่น ต้น	อำนาจ การ สูง	อำนาจ การ กลาง	อำนาจ การ ต้น	วิชาการ ปก	วิชาการ ชก	วิชาการ ชก พิเศษ	วิชาการ ชช	ทั่วไป ปง	ทั่วไป ชง	ทั่วไป อส	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	๒	๑	-	-	๒

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



นักวิชาการศึกษา (ปก) (๑)

- ครู (คศ.๑) (๓)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (๒)

- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (๒) (ว่าง)

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงาน (๑)

ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น สูง	บริหาร ท้องถิ่น กลาง	บริหาร ท้องถิ่น ต้น	อำนวยความสะดวก	อำนวยความสะดวก	อำนวยความสะดวก	วิชาการ ปก	วิชาการ ชก	วิชาการ ชกพิเศษ	วิชาการ ชช	ทั่วไป ปง	ทั่วไป ชง	ทั่วไป อส	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑	๒

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

บัญชีแสดงการจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระปือ

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ(เงินค่าตอบแทน)	
๑	นายประสิทธิ์ สุดแก้ว	ศศ.บ. รัฐศาสตร์	๒๑-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๑-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๕๓,๙๖๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๖๒๑,๙๖๐
๒	นายณัฐวุฒิ สมัครพงศ์	ศศ.บ. รัฐศาสตร์	๒๑-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๑-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๐๕,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๔๗,๖๔๐
	สำนักงานปลัด อบต.											
	พนักงานส่วนตำบล											
๓	นายวิชาญ จันทร์สุวรรณ์	รปม.รัฐประศาสนศาสตร์	๒๑-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๒๑-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๒๙๙,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๔๑,๖๔๐
๔	นางธัญสินี เพ็ชรสุก	บธ.บ. การจัดการทั่วไป	๒๑-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๒๑-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๒๕๘,๐๐๐	-	-	๒๕๘,๐๐๐
๕	น.ส.จริภา อรุณจิตร์	รรม. รัฐศาสตร์	๒๑-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๑-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๔๒,๗๒๐	-	-	๓๔๒,๗๒๐
๖	นางสาวนิลวรรณ ไช้	รปม.รัฐประศาสนศาสตร์	๒๑-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๒๑-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๒๗๖,๙๖๐	-	-	๒๗๖,๙๖๐
๗	นายจำลอง ศรีจำรัส	รปม. รัฐ	๒๑-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๑-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๑๘,๔๐๐	-	-	๒๑๘,๔๐๐
๘	นายสรธร ภูญ์รัตนโชติ	ศศ.บ. รัฐศาสตร์	๒๑-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	๒๑-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	๓๕๔,๘๔๐			๓๕๔,๘๔๐
	พนักงานจ้าง											
	พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีความรู้											
๙	น.ส.อรพรรณ คงกล้า	บธ.บ. การตลาด	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์	-	๒๐๙,๖๔๐	-	-	๒๐๙,๖๔๐
๑๐	นางทัศนีย์ นาคคง	ปวช.การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๑๑	พนักงานจ้างทั่วไป นายเอื้อศักดิ์ สุวรรณสังข์	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

บัญชีแสดงการจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งและการทำงานในส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระปือ

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	๒๑-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๓๘๘,๔๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๑,๔๐๐
๑๖	นางไพเราะ จันทรสวรรค์	การจัดการทั่วไป	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๒๑-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๒๖๖,๐๔๐	-	-	๒๖๖,๐๔๐
๑๗	นายอนันต์ นาคสุข	การจัดการทั่วไป	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปก.	๒๑-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปก.	๒๕๓,๖๘๐	-	-	๒๕๓,๖๘๐
๑๘	น.ส.ยุพาพิน งามอมชู	การบัญชี	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๒๑-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๒๔๔,๒๔๐	-	-	๒๔๔,๒๔๐
	ลูกจ้างประจำ											
๑๙	นายธีรวิชัย 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	นายเดชนันเดโช เปี้ยแดง	ปวส.ช่างโยธา ป.ตรี การจัดการงานก่อสร้าง	๒๑-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง นักบริหารงานช่าง	ต้น	๒๑-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง นักบริหารงานช่าง	ต้น	๓๒๘,๗๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๗๑,๗๖๐
๒๒	นายทรงพล เสมापัพ	ปวส.ช่างก่อสร้าง	๒๑-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๑-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๔๔,๓๖๐	-	-	๒๔๔,๓๖๐
๒๓	-	-	๒๑-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๑-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	-	-	-	๒๔๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)
๒๔	-	-	๒๑-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๑-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	-	-	-	๒๔๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)

บัญชีแสดงการจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระบือ

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินอื่น ๆ (เงินค่าตอบแทน)	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้มีคุณวุฒิ											
๒๕	น.ส.นิตยา หมีนแก้วทอง	ปวช.การตลาด	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๒๖	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	-	-	๑๓๘,๐๐๐
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม											
	พนักงานส่วนตำบล											
๒๗	น.ส.จาริยา ดำดุก	ศึกษาศาสตร์ มหาลัย	๒๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ต้น	๒๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ต้น	๓๐๕,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๔๗,๖๔๐
๒๘	นายวีระชาติ เล่งเสน	ประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู, วทบ.การประมง	๒๑-๓-๐๘-๓๔๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๒๑-๓-๐๘-๓๔๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๒๕๓,๖๘๐	-	-	๒๕๓,๖๘๐
๒๙	นางจันทิมา คมเมือง	ครุศาสตรบัณฑิต	๘๐-๒-๐๑๕๑	ครู	คศ.๑	๘๐-๒-๐๑๕๑	ครู	คศ.๑	๒๖๔,๐๐๐	-	-	๒๖๔,๐๐๐
๓๐	น.ส.สุรีย์ อินทโรจน์	ครุศาสตรบัณฑิต	๘๐-๒-๐๓๔๘	ครู	คศ.๑	๘๐-๒-๐๓๔๘	ครู	คศ.๑	๒๕๓,๘๔๐	-	-	๒๕๓,๘๔๐
๓๑	นางนิตยา ศรีภตุ	ครุศาสตรบัณฑิต	๘๐-๒-๐๓๔๙	ครู	คศ.๑	๘๐-๒-๐๓๔๙	ครู	คศ.๑	๒๕๘,๘๔๐	-	-	๒๕๘,๘๔๐
	พนักงานจ้าง											
	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้มีทักษะ											
๓๒	นางปราณี ศรีภานุวัตร	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๓๘,๘๘๐	-	-	๓๘,๘๘๐ (เงินสมทบ)
๓๓	นางอารมย์ นารีเลิศ	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๓๗,๖๘๐	-	-	๓๗,๖๘๐ (เงินสมทบ)
๓๔	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	
๓๕	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๓๖	นายชัยยุทธ์ เทพอินทอง	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

๑๒. แนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระปือ จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและให้บริการองค์การประชาชนอย่างเสมอภาค

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระปือ จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง โดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติ มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างทุกคน ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระปือ ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตนไว้ว่าพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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