

# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระบือ

อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช

[WWW.KLONGKRABUE.GO.TH](http://WWW.KLONGKRABUE.GO.TH)

## คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระปือ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคน ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระปือ ได้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระปือ สามารถคาดคะเนได้ว่า ในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดจึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล คลองกระปือ อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ตลอดจนสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ได้อีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระปือ  
อำเภอปากพ่อง 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 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 องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระปือ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระปือ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระปือ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล 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 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระปือ

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระปือ 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 ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ และหัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล ๑ คนเป็นกรรมการและเลขานุการ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระปือ 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 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 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 หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ

นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ ในเรื่องอื่นๆเช่น

-การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

-การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้ วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

-การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรัญยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

## ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระปือ มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขต พื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหอะไรและความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชน ในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ซึ่งสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล คลองกระปือ 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 ระบบประปาจ่ายกระจายไม่ทั่วถึงทุกครัวเรือน

๔.๑.๕ การระบายน้ำยังไม่ดีพอ เกิดน้ำท่วมขังบ่อยบริเวณพื้นที่ลุ่ม

๔.๑.๖ ปัญหาขาดแคลนน้ำใช้สำหรับอุปโภค-บริโภคและการเกษตรในช่วงหน้าแล้ง

### 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 และขาดการออกกำลังกายให้เกิดโรคเจ็บป่วย

๔.๓.๑.๓ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด



ทั่วถึง

๔.๓.๑.๔ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ ไม่

๔.๓.๑.๕ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุลงลาย 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 บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล

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 หลับาบริเวณริมถนนปกคลุมหนาแน่น 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 เพื่อส่งเสริมความรู้ความเข้าใจ

ให้แก่เกษตรกรในการประกอบอาชีพ 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 ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดอย่างจริงจัง กำจัดขุยและระณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า

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 และแก้ไขปัญหาเสพติดต่างๆ

๓.๒.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๓.๒.๕ สนับสนุนการศึกษา จัดหาอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอนอย่างทั่วถึงและ

ทันสมัย

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 รวมถึงการเจ้าหน้าที่รองรับขยะและรถเก็บขยะ เพื่อความสะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อย

๕.๔ ตัดหญ้า ตกแต่งปรับปรุงต้นไม้ และปลูกต้นไม้ริมถนน เพื่อเสริมสร้างภูมิทัศน์ที่ดี

## ๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระป๋อง นั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลคลองกระป๋อง คือ “ครอบครัวอบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง สังคมกตัญญู เรียนรู้ตลอดชีวิต”

ในการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระป๋องนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระป๋อง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระป๋องจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระป๋อง ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลคลองกระป๋อง ได้กำหนดไว้ ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน (ระบบการคมนาคม สาธารณูปโภค สาธารณูปการ)**

๑. พัฒนาเส้นทางคมนาคมภายในเขตพื้นที่รับผิดชอบให้ได้มาตรฐาน สะดวกปลอดภัยอย่างทั่วถึง

๒. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพและครบถ้วนเพียงพอ

๓. พัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการขั้นพื้นฐาน ให้มีประสิทธิภาพอย่างทั่วถึงทุกพื้นที่

๔. ผลักดันให้มีการใช้ผังเมืองรวมจังหวัดเป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาด้านกายภาพ เศรษฐกิจและสังคมของจังหวัดนครศรีธรรมราช

๕. ผลักดันให้มีการใช้กฎหมายควบคุมอาคารอย่างเป็นรูปธรรม

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒** การพัฒนาเศรษฐกิจ ส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว

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

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓** การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

๑. พัฒนารัพยากรมนุษย์และองค์กรภาคประชาสังคมให้มีศักยภาพเพื่อรองรับการพัฒนาในทุกด้าน
๒. พัฒนาคุณภาพการศึกษา กระบวนการเรียนรู้คู่คุณธรรม จริยธรรม จัดการศึกษาทั้งในและนอกระบบ สนับสนุนการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น ส่งเสริมให้เยาวชน ประชาชนใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศเชิงสร้างสรรค์อย่างฉลาดเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้
๓. รมรงค์ให้เกิดการพัฒนาและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพอนามัย พัฒนาสิ่งแวดล้อมชุมชนให้ถูกสุขลักษณะ
๔. พัฒนาบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุข ส่งเสริมการบริหารจัดการแพทย์แผนไทย (แพทย์ทางเลือก) ทั้งในระดับชุมชน และสถานพยาบาล
๕. รมรงค์ ป้องกัน ควบคุมการแพร่ระบาดของยาเสพติดเพื่อลดจำนวนผู้เสพและผู้เกี่ยวข้องให้น้อยลง
๖. รมรงค์ ควบคุมการแพร่ระบาดของโรคติดต่อร้ายแรงและป้องกันการเกิดโรคไม่ติดต่อ เฝ้าระวังป้องกันปัญหาการป่วยและตายด้วยโรคอุบัติใหม่
๗. ส่งเสริมการจัดระเบียบชุมชน สังคม การรักษาความสงบเรียบร้อยและการบรรเทาสาธารณภัย เพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
๘. พัฒนาการกีฬา เสริมสร้างโอกาสให้ประชาชนทุกกลุ่มออกกำลังกายและเล่นกีฬา จัดหาสถานที่จัดกิจกรรมออกกำลังกายและเล่นกีฬาอย่างทั่วถึง

๙. ส่งเสริมการทำนุบำรุงและรักษาศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น พัฒนา พื้นฟู ต่อยอดแหล่งเรียนรู้ทางวัฒนธรรม เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของเยาวชนและประชาชนและเผยแพร่สู่สังคมโลก

๑๐. สงเคราะห์ และพัฒนาเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาสในสังคมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและพึ่งพาตนเองได้

๑๑. สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมเพื่อความเข้มแข็งของชุมชน สนับสนุนการจัดทำและใช้แผนชุมชน และส่งเสริมกิจกรรมชุมชน

#### **ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล**

๑. ทรนรงค์สร้างกระบวนการเรียนรู้ ปลุกฝังจิตสำนึก ค่านิยมตามหลักการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เสริมสร้างวัฒนธรรมการเมืองแบบประชาธิปไตยและจิตสำนึกธรรมาภิบาลให้แก่เยาวชน ประชาชนทุกระดับ ทุกภาคส่วน

๒. พัฒนาการบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาลให้มีประสิทธิภาพและโปร่งใส สนับสนุนให้ใช้ทรัพยากรในการบริหารอย่างคุ้มค่า ปรับปรุงระบบข้อมูลและรูปแบบการให้บริการประชาชนลดขั้นตอนการทำงานเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชน

๓. พัฒนาและส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นที่ตอบสนองความต้องการในระดับชุมชนภายใต้กระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน สนับสนุนให้มีระบบฐานข้อมูลกลางและระบบการติดตามประเมินผล

๔. พัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

#### **ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

๑. ส่งเสริมการบริหารจัดการน้ำในพื้นที่ต้นน้ำและลุ่มน้ำอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้มีระบบช่วยตัดสินใจในการบริหารจัดการน้ำ ระบบพยากรณ์และเตือนภัยน้ำแล้งและน้ำท่วม

๒. ส่งเสริมให้มีมาตรการควบคุมการท่องเที่ยวในแหล่งท่องเที่ยวธรรมชาติในชุมชนให้อยู่ในขีดความสามารถรองรับของระบบนิเวศ

๓. ส่งเสริมการดำรงชีวิตตามวิถีไทยเพื่อปลุกฝังค่านิยมการบริโภคอย่างพอเพียงและยั่งยืน การสร้างเครือข่ายชุมชนเพื่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมชุมชน

๔. ส่งเสริมให้ชุมชน หมู่บ้านมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเพื่อลดมลพิษและควบคุมกิจกรรมที่จะส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตและประชาชน เสริมสร้างประสิทธิภาพของกลไกการจัดการขยะชุมชน ขยะอันตราย ขยะอิเล็กทรอนิกส์ ขยะติดเชื้อ ส่งเสริมให้มีมาตรการสร้างแรงจูงใจให้เกิดการลดและคัดแยกขยะในแหล่งกำเนิด สนับสนุนการสร้างธุรกิจจากขยะรีไซเคิล และสนับสนุนให้มีระบบเก็บขนและกำจัดขยะแบบรวมศูนย์

๕. เสริมสร้างประสิทธิภาพในการกำจัด บำบัดมลพิษ ทั้งด้านวิชาการ บุคลากร และสร้างจิตสำนึกของชุมชนในการมีส่วนร่วมติดตาม ตรวจสอบ เฝ้าระวัง แก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม

๖. ส่งเสริมสนับสนุนครัวเรือน ชุมชนใช้พลังงานทดแทน พลังงานทางเลือก พลังงาน  
ใสสะอาด

๗. สนับสนุนส่งเสริมการรังวัดและจัดทำแผนที่ดินรัฐ

๘. ผลักดันให้มีระบบคุ้มครองสิทธิชุมชนและการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เป็นธรรม  
อนุรักษ์ฟื้นฟูความหลากหลายของพันธุกรรมท้องถิ่นเพื่อรักษา ปกป้องระบบนิเวศน์ที่เชื่อมโยงวิถีชีวิตและ  
วัฒนธรรมชุมชน

จากการวิเคราะห์สภาพปัญหาและศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบันโอกาส  
การพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่นโดยหลัก SWOT (SWOT Analysis) โดยการพิจารณาปัจจัยต่างๆ แต่เมื่อแยกแล้ว  
ประกอบด้วย ปัจจัยสถานะแวดล้อม ภายในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระปือ ได้แก่ จุดแข็ง (Strengths) และ  
จุดอ่อน (Weakness) กับปัจจัยสถานะแวดล้อมภายนอก ได้แก่ โอกาส (Opportunity) และข้อจำกัดหรือปัญหา  
อุปสรรค (Threats) และเมื่อใช้หลักการ SWOT มาพิจารณาแต่ละปัจจัยแล้วสามารถชี้ให้เห็น ดังนี้

### ปัจจัยภายใน

#### จุดแข็ง (Strengths)

๑. พื้นที่เป็นที่ราบลุ่ม แหล่งน้ำอุดมสมบูรณ์ ระบบชลประทานทั่วถึง เหมาะสมแก่การทำเกษตร
๒. พื้นที่เล็กราคาที่ดินเหมาะสม 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 โดยได้ยกระดับจากสถานีอนามัยเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ  
ระดับตำบล

#### ๑๒. ประชาชนส่วนใหญ่มีความรู้ขั้นพื้นฐานในระดับดี

#### จุดอ่อน (Weakness)

๑. การปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐยังเป็นลักษณะต่างคนต่างทำ ขาดการบูรณาการทั้งคนและ  
งบประมาณ
๒. การใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเน้นให้ความสำคัญกับโครงสร้างพื้นฐาน  
มากกว่าการพัฒนาเศรษฐกิจ
๓. การแก้ปัญหาในพื้นที่ยังไม่ตรงกลุ่ม/บุคคลเป้าหมาย/ความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง
๔. ระบบข้อมูลกระจายอยู่ในแต่ละหน่วยงาน ต่างคนต่างจัดเก็บขาดความร่วมมือในการบริหารจัดการ  
ข้อมูล
๕. การรวมกลุ่มของประชาชนมุ่งหวังประโยชน์ส่วนตน ไม่เห็นแก่ส่วนรวมและขาดการพึ่งพาตนเอง
๖. บุคลากรท้องถิ่นขาดความรู้ ความสามารถ และความรับผิดชอบ

๗. สถาบันครอบครัวอ่อนแอ โดยเฉพาะด้านการอบรมเลี้ยงดูบุตร ครอบครัวแตกแยก มีปัญหาเรื่อง การมีเพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควร และนำมาซึ่งปัญหาสุขภาพเสพติด

### **ปัจจัยภายนอก**

#### **โอกาส (Opportunity)**

๑. รัฐบาลให้ความสำคัญกับการดำเนินการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด การจัดระเบียบสังคมและ คอรัปชั่น

๒. นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก

๓. รัฐบาลกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นมากขึ้น และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหาร จัดการภาครัฐ

๔. แนวคิดการการบริหารราชการแบบบูรณาการและการปฏิรูประบบราชการ

๕. รัฐบาลมีนโยบายในการส่งเสริมการผลิตอาหารปลอดภัย

๖. นโยบายสนับสนุนการปฏิรูปการศึกษา

๗. ประชาชนสามารถเข้าถึงแหล่งทุนในระบบทั้งภาครัฐและเอกชนได้โดยง่าย

#### **ข้อจำกัด (Threats)**

๑. ความผันผวนของราคาสินค้าเกษตร

๒. ภัยธรรมชาติ (อุทกภัย, การแพร่ระบาดของศัตรูพืช)

๓. กฎหมาย/ระเบียบล่าช้า มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน

๔. กระแสวัฒนธรรมต่างชาติ

๕. งบประมาณ

๖. การประสานงานของหน่วยงานอื่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติ สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการ กระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่า องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการ ของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและ ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 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) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ ( มาตรา ๑๖(๔) )

(๗) การสาธารณสุขการ ( 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(๑๗))
  - (๕) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว 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. 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. ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม 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) การส่งเสริมการกีฬา 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 สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลคล่องกระปือได้เป็นอย่างดี 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. การปรับปรุงระบบสาธารณสุขและสาธารณสุขการ

### ภารกิจรอง

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

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

### วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระปือ

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม 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 ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

### ๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหาร จำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

### วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

#### ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระปือ (ระดับตัวบุคลากร)

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>๑. มีภูมิภานาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต.</li><li>๒. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต</li><li>๓. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ</li><li>๔. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้</li></ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.</li><li>๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ</li><li>๓. มีภาระหนี้สิน</li><li>๔. มีอายุเฉลี่ย ๓๗ - ๕๕ ปี ส่วนใหญ่เป็นวัยทำงานช่วงกลาง เป็นวัยใกล้เกษียณ</li></ol>
<p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น</li><li>๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา</li><li>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน</li></ol>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ</li><li>๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน</li><li>๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ</li><li>๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ</li></ol>

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระปือ (ระดับองค์กร)

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย</li><li>การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้</li><li>ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน</li><li>มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร</li><li>ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน</li><li>ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</li></ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ</li><li>พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี</li><li>อาคารสำนักงานเก่าชำรุด และคับแคบ</li></ol>
<p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี</li><li>มีความคุ้นเคยกันทุกคน</li><li>บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี</li><li>บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น</li><li>ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์</li></ol>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง</li><li>ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.</li><li>งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ</li></ol>

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระปือ ได้นำเอายุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระปือมาวิเคราะห์หาหน่วยงานที่รับผิดชอบพร้อมอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตบโจทย์ยุทธศาสตร์การพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระปือ ใน ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน (ระบบการคมนาคม สาธารณูปโภค สาธารณูปการ)
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาเศรษฐกิจส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

การวิเคราะห์ภารกิจงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อกำหนดอัตรากำลัง  
 ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน (ระบบคมนาคม สาธารณูปโภค สาธารณูปการ)

พันธกิจ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับ เป้าประสงค์	หน่วยงาน/ ตำแหน่งงานที่ รับผิดชอบ	งาน/กิจกรรม/โครงการ
จัดให้มีและบำรุงรักษาทาง น้ำทางบก สาธารณูปโภค สาธารณูปการให้ได้ มาตรฐาน	เพื่อให้มีการคมนาคม ทั้งทางบกและทางน้ำ สะดวกรวดเร็วพัฒนา ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการให้ได้ มาตรฐานเพียงพอต่อ ความต้องการของ ประชาชน	๑.มีเส้นทางที่เป็น มาตรฐานเพิ่มขึ้น ๒.มีวางระบายน้ำและ ท่อระบายน้ำเพิ่มขึ้น ๓.มีระบบไฟฟ้าและไฟ สาธารณะตาม มาตรฐาน ๔.มีการพัฒนาระบบ ประปาให้มีคุณภาพ ๕.มีแหล่งน้ำเพื่อ การเกษตรการอุปโภค บริโภค เพิ่มขึ้น	กองช่าง -นายช่างโยธา -ผู้ช่วยนายช่าง ไฟฟ้า -ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-การสำรวจเส้นทาง ปรับปรุงก่อสร้าง ซ่อมแซมถนน -ขุดลอกคูคลอง -ติดตั้งและซ่อมแซม ไฟฟ้าสาธารณะ -ประสานหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องในการ ตรวจสอบคุณภาพ น้ำประปา -ขยายระบบเขตประปา หมู่บ้าน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว

พันธกิจ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับ เป้าประสงค์	หน่วยงาน/ตำแหน่ง งานที่รับผิดชอบ	งาน/กิจกรรม/โครงการ
ส่งเสริมการลงทุนและ พัฒนาการท่องเที่ยวและ ผลิตภัณฑ์ชุมชน	เพื่อส่งเสริมการลงทุน พัฒนาการท่องเที่ยวและ ส่งเสริมผลิตภัณฑ์ชุมชนให้ เป็นที่ยอมรับ	๑.ประชาสัมพันธ์สินค้า ชุมชนเพื่อการท่องเที่ยว ๒.มีเพิ่มช่องทางการค้าให้ ประชาชน ๓.การปรับปรุงและพัฒนา แหล่งสินค้าชุมชน เพื่อ การท่องเที่ยว ๔.มีการพัฒนาอาชีพตาม แนวทางเศรษฐกิจ พอเพียง ๕.ส่งเสริมและสนับสนุน ให้ประชาชนทั่วไปมี ความรู้ความเข้าใจและ ดำรงชีวิตตามแนวทาง เศรษฐกิจพอเพียง	สำนักงานปลัด -นักพัฒนาชุมชน -นักจัดการงานทั่วไป -นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน -ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	-งานส่งเสริมการท่องเที่ยว -งานประชาสัมพันธ์ทางเว็บ ไซด์ -งานส่งเสริมผลิตภัณฑ์ ชุมชน -งานส่งเสริมกลุ่มอาชีพ -งานอบรมให้ความรู้แก่ ประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

พันธกิจ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับ เป้าประสงค์	หน่วยงาน/ ตำแหน่งงานที่ รับผิดชอบ	งาน/กิจกรรม/โครงการ
การส่งเสริมคุณภาพชีวิต	เพื่อประชาชนในชุมชน มีคุณภาพชีวิตที่ดี	๑.ส่งเสริมอาชีพ กระจายรายได้สู่ ครัวเรือน ๒.จัดสวัสดิการตาม นโยบายรัฐบาล ให้แก่ เด็ก ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยโรคเอดส์ ๓.สนับสนุนด้าน วิชาการให้ความรู้แก่ ประชาชนในด้าน อาชีพ	<b>สำนักงานปลัด</b> -นักพัฒนาชุมชน -นักจัดการงาน ทั่วไป -นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน -ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน -นักวิชาการศึกษา -ครู -ผู้ดูแลเด็ก	-ส่งเสริมอาชีพ/จัดตั้ง กลุ่มอาชีพ -อบรมให้ความรู้ด้าน อาชีพ -จัดสวัสดิการตาม นโยบายรัฐบาล -จัดการศึกษาทั้งในและ นอกระบบ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

พันธกิจ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับ เป้าประสงค์	หน่วยงาน/ตำแหน่ง งานที่รับผิดชอบ	งาน/กิจกรรม/โครงการ
การพัฒนาด้านการบริหาร จัดการ ตามหลักธรรมาภิบาล	เพื่อสร้างระบบบริหาร ที่ดี การพัฒนา บุคลากรและพัฒนา ประสิทธิภาพการเมือง การมีส่วนร่วมของ ประชาชน	-มีการพัฒนาบุคลากร ให้มีคุณภาพ -จัดท้าววัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือในการ บริหารจัดการให้ครบ ครั้นแก่ประชาชน อย่างเพียงพอ -พัฒนาอาคารสถานที่ ที่ให้บริการแก่ ประชาชนอย่างทั่วถึง -มีการพัฒนาระบบ สารสนเทศ -การพัฒนาระบบการ บริหารจัดการของ องค์กรให้มี ประสิทธิภาพประหยัด โปร่งใสและเป็นธรรม	<b>สำนักงานปลัด</b> -นักบริหารงานทั่วไป -นักทรัพยากรบุคคล -นักวิเคราะห์นโยบายและ แผน -นักจัดการงานทั่วไป <b>กองคลัง</b> -นักบริหารงานการคลัง -นักวิชาการเงินและบัญชี -นักวิชาการพัสดุ -นักวิชาการคลัง -นักวิชาการจัดเก็บรายได้ <b>กองช่าง</b> นักบริหารงานช่าง นายช่างโยธา <b>กองการศึกษาฯ</b> -นักบริหารงานศึกษา -นักวิชาการศึกษา	-พัฒนาบุคลากร -บริหารงานบุคคล -จัดฝึกอบรม -ประมวลคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร สมาชิกสภา -วางระบบควบคุมภายใน -จัดท้าววัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือในการบริหาร จัดการให้ครบครั้นแก่ ประชาชนอย่างเพียงพอ -ประชาสัมพันธ์การ ดำเนินงานของ อบต. -การบันทึกข้อมูลใน ระบบอินเตอร์เน็ตผ่าน ทางเว็บไซต์

พันธกิจ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับ เป้าประสงค์	หน่วยงาน/ตำแหน่ง งานที่รับผิดชอบ	งาน/กิจกรรม/โครงการ
				-ปรับปรุงแผนที่ภาษี ทะเบียนและทรัพย์สิน -ประชาสัมพันธ์ผลการ ดำเนินงาน อบต. -สภทบกองทุน หลักประกันสุขภาพ -การจัดซื้อจัดจ้าง การเงินและบัญชี ทะเบียนครุภัณฑ์และ พัสดุ

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒** การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

พันธกิจ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับ เป้าประสงค์	หน่วยงาน/ตำแหน่ง งานที่รับผิดชอบ	งาน/กิจกรรม/โครงการ
พัฒนาระบบการจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม และรักษาความ สะอาด ระเบียบเรียบร้อยของ บ้านเมืองป้องกันการเกิด มลภาวะเป็นพิษ	เพื่อพัฒนาระบบการ จัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	การอนุรักษ์ระบบการ จัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	<b>สำนักงานปลัด</b> -นักป้องกันบรรเทา สาธารณภัย <b>กองช่าง</b> -นายช่างโยธา	-งานส่งเสริมและสนับสนุน การฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม -งานบริหารจัดการขยะใน ครัวเรือน -งานพลังงานทดแทน

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระปือ จึงกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เป็น ๔ ส่วน  
ราชการ ได้แก่

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

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

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระป้อ ได้วิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน รวมทั้งสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่าง ๆ เรียบร้อยแล้ว และได้นำผลการวิเคราะห์มาจัดทำกรอบโครงสร้างส่วนราชการ โดยทำการเปรียบเทียบให้เห็นว่ากรอบโครงสร้างส่วนราชการเดิม และกรอบโครงสร้างส่วนราชการที่จะกำหนดขึ้นใหม่ เพื่อเป็นข้อมูลนำเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณา ทั้งนี้ได้ระบุรายละเอียดทุกส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระป้อ ได้กำหนดภารกิจตามโครงสร้างส่วนราชการ และการแบ่งส่วนราชการภายในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว ตามโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๑. สำนักงานปลัด อบต.</b> ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน	<b>๑. สำนักงานปลัด อบต.</b> ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน	
<b>๒. กองคลัง</b> ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	<b>๒. กองคลัง</b> ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	
<b>๓. กองช่าง</b> ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค <b>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b> ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	<b>๓. กองช่าง</b> ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค <b>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b> 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 เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ และมี ปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชา ฝ่ายข้าราชการประจำ และ รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารท้องถิ่น ระดับต้น) เป็นผู้ช่วย และหัวหน้าส่วนราชการ (หัวหน้าสำนัก/ผู้อำนวยการกอง ระดับต้น ) จำนวน ๔ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมี สายงานในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคน ที่ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน โดยใช้สูตร คำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

$$\text{จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี} \times \text{๖} = \text{เวลาปฏิบัติราชการ}$$

$$\text{แทนค่า} \quad ๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐ \text{ หรือ } ๘๒,๘๐๐ \text{ นาที}$$

### 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 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	-
กองการศึกษา	งานบริหารการศึกษา	๑	-	-	-
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔	-	๔	๑

จากจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ในปัจจุบัน พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต.และพนักงานจ้าง จำนวน ๓๘ อัตรา สามารถตอบสนองงานตามภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระปือจะต้องดำเนินการให้เกิดประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา ใน ๕ ยุทธศาสตร์และนโยบายพัฒนาของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระปือ ซึ่งสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลึง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ดังนี้

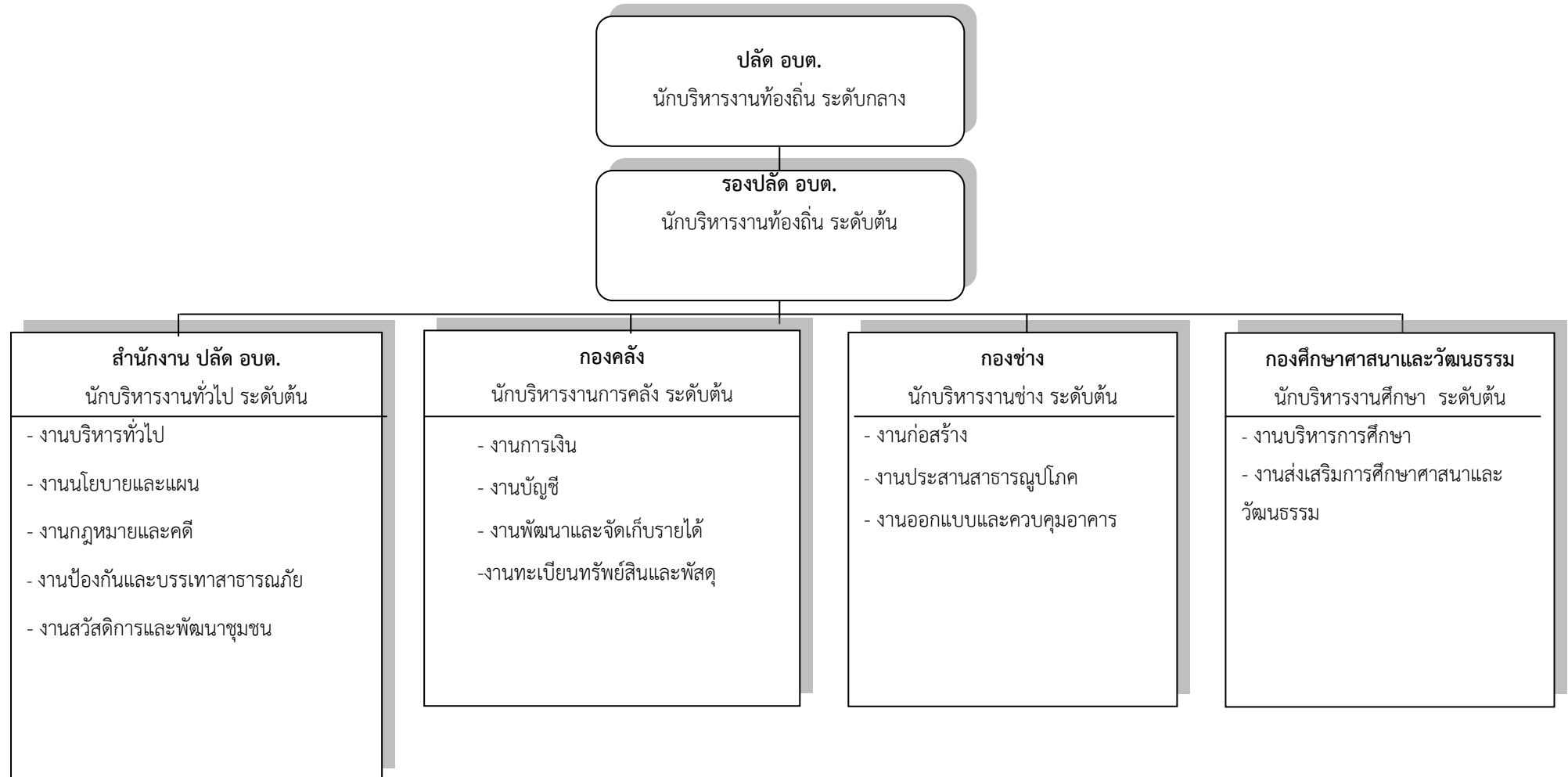
**กรอบอัตรากำลึง ๓ ปี ปิงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖**  
**องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระปือ อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช**

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลึงเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 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	-	-	-	
<b>สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)</b>								
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	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	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้มีคุณวุฒิ</b>								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองคลัง (๐๔)</b>								
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>								
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	-	-	-	

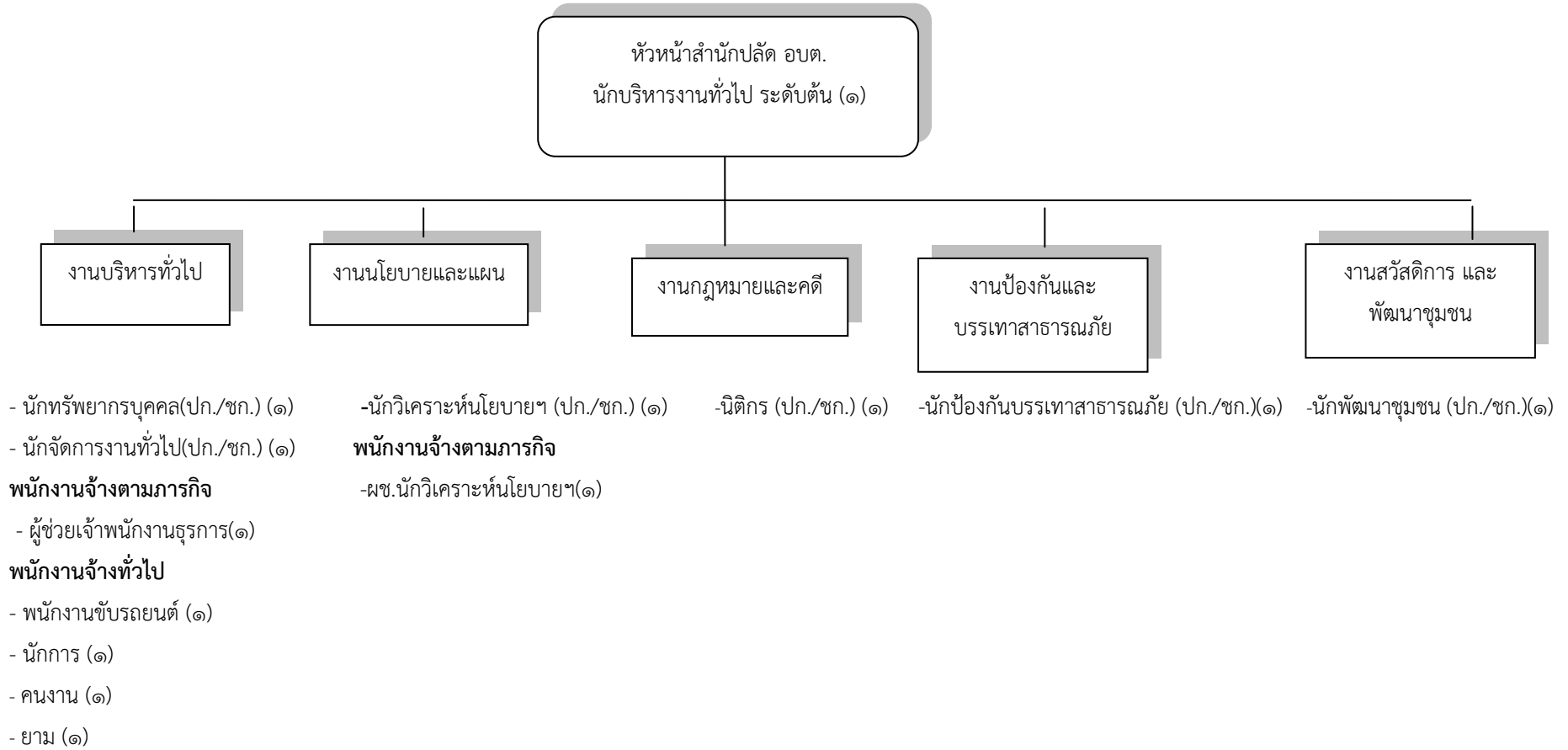
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้มีคุณวุฒิ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองช่าง (๐๕)</b>								
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเดิม(๓)
<b>พนักงานจ้าง</b>								
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้มีคุณวุฒิ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)</b>								
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>								
นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.คลองกระปือ</b>								
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม(๒)
<b>พนักงานจ้าง</b>								
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้มีทักษะ</u>								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดตรงบน</b>								
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้มีทักษะ</u>								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม(๑)
<b>รวม</b>	<b>๓๘</b>	<b>๓๘</b>	<b>๓๘</b>	<b>๓๘</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	



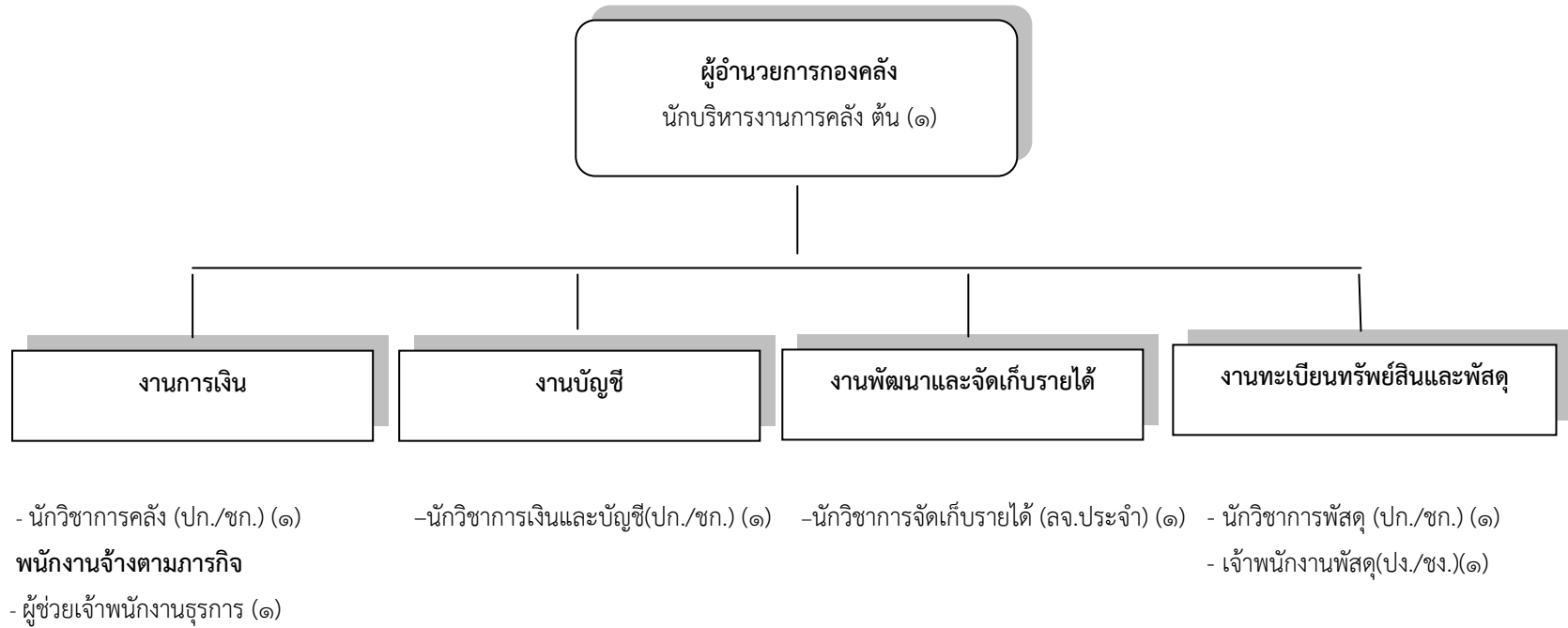
## ๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



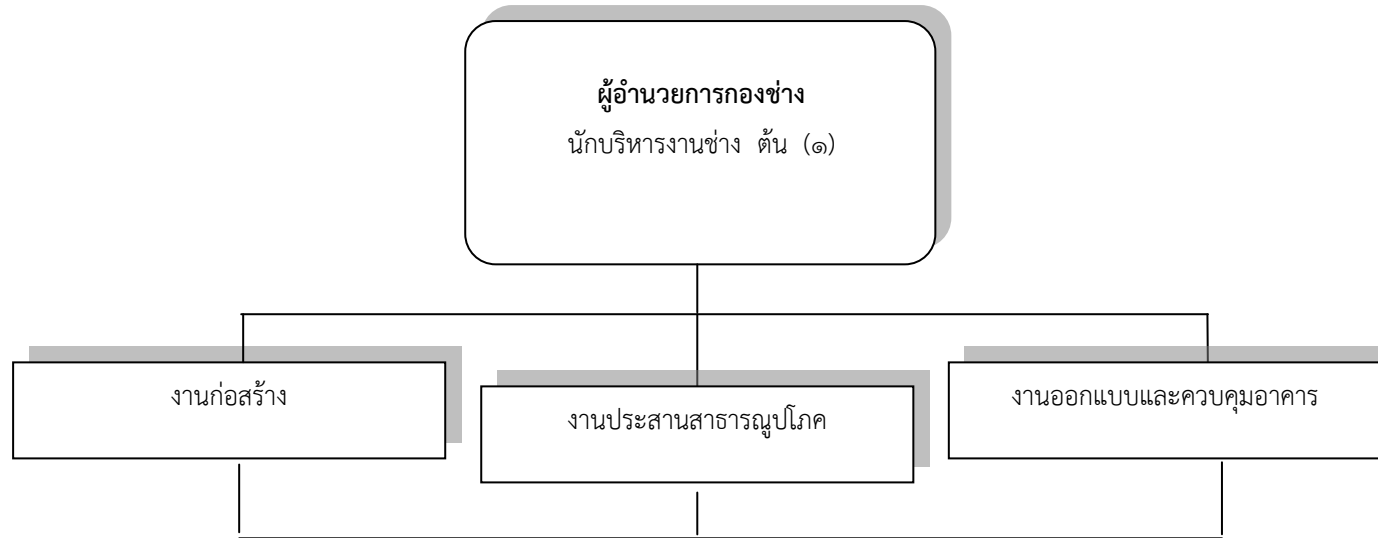
## โครงสร้างของสำนักงานปลัด อบต.



## โครงสร้างกองคลัง



## โครงสร้างกองช่าง



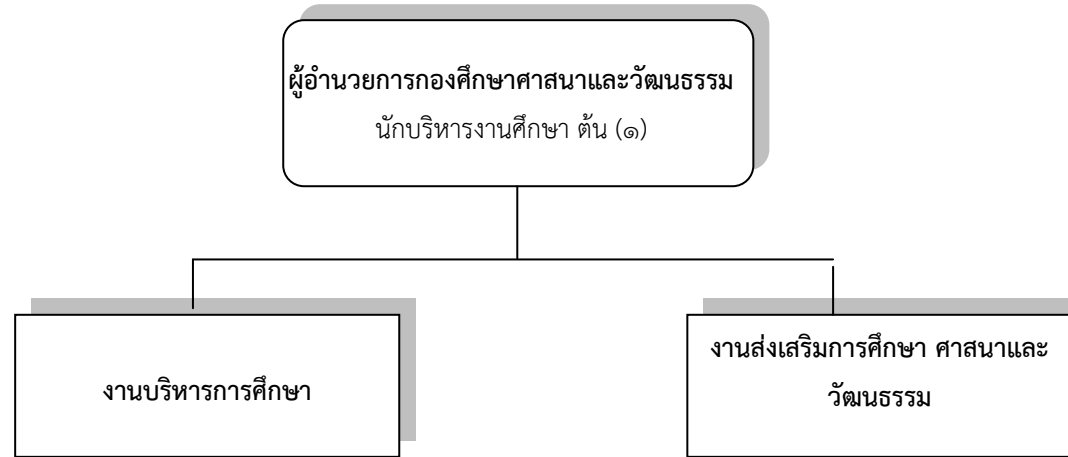
- นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (ว่าง(๓))

### พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑)



## โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



- นักวิชาการศึกษา (ปก/ชก.) (ว่าง(๑))

- ครู (๓)(ว่าง๒)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

-ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)(๔)(ว่าง(๑))

พนักงานจ้างทั่วไป

-คนงาน (๑)

## บัญชีแสดงการจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระปือ

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆเงินค่าตอบแทน	
๑	นางมัลลิกา ศรีอินทร์	รปม.รัฐประศาสนศาสตร์	๒๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๑๙,๖๐๐ (๔๓,๓๐๐X๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	๖๘๗,๖๐๐
๒	นางดวงกมล ปาลเกลี้ยง	รปม.รัฐประศาสนศาสตร์	๒๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๔๘,๙๒๐ (๓๗,๔๑๐X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๔๙๐,๙๒๐
	<b>สำนักงานปลัด อบต.(๐๑)</b>											
	<b>พนักงานส่วนตำบล</b>											
๓	นายวิชาญ จันทร์สุวรรณ	รปม.รัฐประศาสนศาสตร์	๒๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๒๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๓๖๒,๖๔๐ (๓๗,๔๑๐X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๔๐๔,๖๔๐
๔	นางธัญสินี เพ็ชรสุก	บธ.บ. การจัดการทั่วไป	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๙๙,๖๔๐ (๒๔,๙๗๐X ๑๒)	-	-	๒๙๙,๖๔๐
๕	น.ส.จิระภา อรุณจิตรี	ร.ม. รัฐศาสตร์	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐X ๑๒)	-	-	๔๐๒,๗๒๐
๖	น.ส.สิรินทิพย์ พรหมอิน	บธ.บ (เทคโนโลยีสารสนเทศธุรกิจ)	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐X ๑๒)	-	-	๓๓๖,๓๖๐
๗	น.ส.วาสนา ศรีทองฉิม	น.บ.(นิติศาสตร์)	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๓๒๙,๗๖๐ (๒๙,๔๘๐X ๑๒)	-	-	๓๒๙,๗๖๐
๘	น.ส.จุฑารัตน์ พรหมทอง	วท.บ.(วาริชศาสตร์)	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๔๙,๒๔๐ (๒๐,๗๗๐X ๑๒)	-	-	๒๔๙,๒๔๐
๙	นายสรรรภ ภิญโญรัตนโชติ	ศศบ.รัฐศาสตร์	๒๑-๓-๐๑-๓๑๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐X ๑๒)	-	-	๔๒๒,๖๔๐
	<b>พนักงานจ้าง</b>											
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ</b>											
๑๐	น.ส.อรุวรรณ คงกล้า	บธ.บ. การตลาด	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ฯ	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ฯ	-	๒๓๕,๘๐๐ (๑๙,๖๕๐X ๑๒)	-	-	๒๓๕,๘๐๐
๑๑	นางทัศนีย์ นาคคง	ปวช.การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	๑๒๖,๙๖๐ (๑๐,๕๘๐X ๑๒)	-	-	๑๒๖,๙๖๐
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>											
๑๒	นายลือศักดิ์ สุวรรณสังข์	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

## บัญชีแสดงการจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระปือ

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลั้งเดิม			กรอบอัตรากำลั้งใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆเงิน ค่าตอบแทน	
๑๓	นางพัชรี ยอดอินทร์	ปวช.คอมพิวเตอร์	-	นักการ	-	-	นักการ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๔	นายสมเชษฐ์ ชายใหม่	ปวช.การบัญชี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๕	นายชูศักดิ์ สุดแก้ว	-	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	<b>กองคลัง(๐๔)</b>											
	<b>พนักงานส่วนตำบล</b>											
๑๖	นางนิภา ศิริสมบัติ	บริหารธุรกิจ การบัญชี	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๔๔๘,๙๒๐ (๓๗,๔๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๙๐,๙๒๐
๑๗	นางไปรดา จันทร์สุวรรณ	การจัดการทั่วไป	๒๑-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๒๑-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๙๘๐x๑๒)	-	-	๓๒๓,๗๖๐
๑๘	นายอนันต์ นาคสุข	การจัดการทั่วไป	๒๑-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปก.	๒๑-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปก.	๒๙๓,๗๖๐ (๒๔,๔๘๐x๑๒)	-	-	๒๙๓,๗๖๐
๑๙	น.ส.ยุพาพิน ถนอมชู	การบัญชี	๒๑-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๒๑-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๒๙๙,๖๔๐ (๒๔,๙๙๐x๑๒)	-	-	๒๙๙,๖๔๐
๒๐	นายอดิศักดิ์ นพรัตน์	ปวส.(โยธา)	๒๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๒๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๑๓๘,๑๒๐
	<b>ลูกจ้างประจำ</b>											
๒๑	นายธีรวิษณุ เกียรติศักดิ์	การตลาด	-	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	-	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	๒๕๘,๐๐๐ (๒๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๒๕๘,๐๐๐
	<b>พนักงานจ้าง</b>											
๒๒	นายปรัชญา พูลจันทร์	ปวช. การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๒,๗๖๐ (๑๒,๗๓๐x๑๒)	-	-	๑๕๒,๗๖๐

บัญชีแสดงการจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระปือ

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆเงิน ค่าตอบแทน	
	<b>กองช่าง(๐๕)</b>											
	<b>พนักงานส่วนตำบล</b>											
๒๓	นายสุธรรม แต่ตระกูล	ทล.บ.(เทคโนโลยีโยธา)	๒๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง นักบริหารงานช่าง	ต้น	๒๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง นักบริหารงานช่าง	ต้น	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๑๘,๐๘๐
๒๔	-	-	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ ชง.	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๕๗,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) ๒๕๗,๕๐๐
๒๕	-	-	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ ชง.	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๕๗,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) ๒๕๗,๕๐๐
๒๖	-	-	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๓	นายช่างโยธา	ปง./ ชง.	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๓	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๕๗,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) ๒๕๗,๕๐๐
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>											
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้มีคุณวุฒิ</b>											
๒๗	น.ส.นัตยา หมิ่นแก้วทอง	ปวช.การตลาด	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๒๖,๖๐๐ (๑๐,๕๕๐x๑๒)	-	-	๑๒๖,๖๐๐
๒๘	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๔๒,๕๖๐ (๑๑,๘๘๐x๑๒)	-	-	๑๔๒,๕๖๐
	<b>กองการศึกษาฯและวัฒนธรรม(๐๘)</b>											
	<b>พนักงานส่วนตำบล</b>											
๒๙	น.ส.จาริยา คำตุก	ศษ.ม (การบริหารการศึกษา)	๒๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกอง การศึกษาฯและ วัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๒๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกอง การศึกษาฯและ วัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๗๙๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๑๑,๔๘๐
๓๐	-	-	๒๑-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ ชก.	๒๑-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) ๓๕๕,๓๒๐

บัญชีแสดงการจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระปือ

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลั้งเดิม			กรอบอัตรากำลั้งใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆเงิน ค่าตอบแทน	
	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.คลองกระปือ</b>											
๓๑	ว่าง	-	๒๑๓๐๘๖๖๐๐๔๔๑	ครู	คศ.๑	๒๑๓๐๘๖๖๐๐๔๔๑	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๒	ว่าง	-	๒๑๓๐๘๖๖๐๐๔๔๓	ครู	คศ.๑	๒๑๓๐๘๖๖๐๐๔๔๓	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
	<b>พนักงานจ้าง</b>											
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้มีทักษะ</b>											
๓๓	นางปาริชา ศรีภาวินทร์	ศษ.บ.(การศึกษา ปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๕๘,๐๘๐ (๔,๘๔๐x๑๒)	-	-	(อบต.สมทบ)
๓๔	นางสาวอำภา นุ่นแก้ว	ศษ.บ.(การ ศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๔,๘๐๐ (๔๐๐x๑๒)	-	-	(เงินสมทบ) ๔,๘๐๐
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>											
๓๕	นายชัยยุทธ เทพอินทอง	ปวส.(เครื่องกลเรือ)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	<b>ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดตรงบน</b>											
๓๖	นางจำเนียร คงเมือง	คบ.(การศึกษา ปฐมวัย)	๒๑๓๐๘๖๖๐๐๔๔๒	ครู	คศ.๒	๒๑๓๐๘๖๖๐๐๔๔๒	ครู	คศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
	<b>พนักงานจ้าง</b>											
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้มีทักษะ</b>											
๓๗	นางอารมย์ นารีเลิศ	คบ.(การศึกษา ปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๕๖,๕๒๐	-	-	(อบต.สมทบ) ๕๖,๕๒๐
๓๘	-ว่าง-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	-	(ว่างเดิม)

## **๑๒. แนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล**

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระปือ กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

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

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่นภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเอง ให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็ราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลทันสมัยในการจัดการบริหารสาธารณะที่ตรงกันความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกันไป ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

#### ๑๒.๑ การพัฒนาผู้บริหาร/พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง

๑) การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่าง ๆ ที่จัดขึ้นเอง หรือที่หน่วยงานอื่นจัดอบรม หรือสัมมนา อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๒) การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ อย่างน้อย ๒ ปี/ครั้ง

๓) ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

๔) การประชุมร่วมกันเพื่อมอบหมายงานและติดตามงานที่ได้รับมอบหมาย

๕) การเข้าร่วมประชุม สัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาทักษะ การปฏิบัติงาน

#### ๑๒.๒ การพัฒนาความชำนาญการ (สายปฏิบัติ)

๑) การฝึกอบรมและสัมมนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๒) ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

๓) การจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่

#### ๑๒.๓ การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่/การเปลี่ยนสายงาน

๑) การให้ฝึกทดลองการปฏิบัติงาน ให้ทดลองปฏิบัติงานสำหรับบุคคลที่บรรจุใหม่ ภายใต้การสอนงานโดยบุคลากรที่มีความสามารถในหน้าที่

๒) การปฐมนิเทศ แนะนำชี้แจงก่อนบรรจุงานใหม่หรือแนะนำที่จะเปลี่ยนสายงานใหม่

### ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองกระป๋อง 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. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติดนเป็นพลเมืองที่ตื่นร่วมกันพัฒนา

ชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

ภาคผนวก



