

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกกระทุง
อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - พ.ศ. ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุง อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการ ข้าราชการหรือ พนักงานส่วน ท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่ง ใด ระดับใด อยู่ใน ส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณ และคุณภาพของงาน ตลอดจน ทั้งภาระค่าใช้จ่าย ด้านบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ ข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

๑.๒ คณะกรรมการ กลางข้าราชการหรือ พนักงานส่วน ท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น (อบจ. , เทศบาล , อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้ คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนด หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุง จึงได้จัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒.วัตถุประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบล คลองนกระทุง อำเภอ บางเลน จังหวัดนครปฐม มีวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล คลองนกระทุง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของ องค์การบริหารส่วนตำบล คลองนกระทุง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีต้นทุนต่ำ สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้ องค์การบริหารส่วนตำบล คลองนกระทุง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้ องค์การบริหารส่วนตำบล คลองนกระทุง มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล คลองนกระทุง ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุง

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุง อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุง ซึ่งมีนายก องค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุง เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการเป็นคณะกรรมการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยให้มี ขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุงบรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ไขปัญหาของจังหวัดนครปฐมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลัง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคล โดยมีสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้กำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ งานกำหนดนโยบาย มาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรือ งานบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่องานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละครั้งต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจ ของหน่วยงานหรือไม่ เพราะ ในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงาน โครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องนำมาประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละ ส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้อง ใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมายโดยตั้งสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่าง เรื่องการบริหาร งาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มาก เกินไป จะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็น หัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราค่าจ้างขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตราค่าจ้างในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบ

คล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวน และการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่า การเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบอัตรากำลังในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และในส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้ อาจจะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงกระบวนการ (Process Re - engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลรายงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงานเพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

ขั้นตอนสำหรับการวางแผนอัตรากำลัง มีดังนี้

๑. ทบทวนกระบวนการทำงานและขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งเวลาที่ใช้ในแต่ละขั้นตอน
๒. ทำการสำรวจภาระงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลงนกระทุง ในอนาคตโดยพิจารณาภาระงานที่ต้องทำเพิ่มหรือไม่จำเป็นต้องทำหรือใช้เทคโนโลยีมาช่วยทำได้
๓. รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนอัตรากำลังประจำปี เช่น จำนวนบุคลากรปัจจุบัน งบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรร
๔. นำงบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรรมาคำนวณอัตรากำลัง โดยคิดจากค่าจ้างเงินเดือนบุคลากร และค่าใช้จ่ายรายกิจกรรมตามแผนดำเนินงาน
๕. นำการวิเคราะห์ต่าง ๆ มาเปรียบเทียบจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมสอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร
๖. จัดทำแผนอัตรากำลัง และควบคุมอัตรากำลังคนตามแผนอัตรากำลังประจำปี

๔.สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๔.๑ สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญ

(๑) **ที่ตั้ง** องค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ ตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๐ อยู่ในเขตการปกครองของตำบลคลองนกระทุง อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม ปัจจุบันแบ่งการปกครองเป็น ๑๑ หมู่บ้าน ดังนี้

(๒) อาณาเขต

๒.๑	ทิศเหนือ	จดตำบลบางภาษี	อำเภอบางเลน	จังหวัดนครปฐม
๒.๒	ทิศใต้	จดตำบลลำพญา	อำเภอบางเลน	จังหวัดนครปฐม
๒.๓	ทิศตะวันออก	จดตำบลนราภิรมย์	อำเภอบางเลน	จังหวัดนครปฐม
๒.๔	ทิศตะวันตก	จดตำบลบางปลา	อำเภอบางเลน	จังหวัดนครปฐม

(๓) **เขตการปกครอง** องค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุง แบ่งเขตการปกครองเป็น ๑๑ หมู่บ้าน ดังนี้

๑. หมู่ที่ ๑ บ้านใต้ปากคลองนกระทุง
๒. หมู่ที่ ๒ บ้านปากคลองนกระทุง
๓. หมู่ที่ ๓ บ้านแหลมไร่
๔. หมู่ที่ ๔ บ้านบางวัว
๕. หมู่ที่ ๕ บ้านบางวัว
๖. หมู่ที่ ๖ บ้านหน้าโรงเจ
๗. หมู่ที่ ๗ บ้านคลองนกระทุง
๘. หมู่ที่ ๘ บ้านคลองนกระทุง
๙. หมู่ที่ ๙ บ้านคลองบางภาษี
๑๐. หมู่ที่ ๑๐ บ้านคลองบางภาษี
๑๑. หมู่ที่ ๑๑ บ้านปากคลองบางภาษี

(๔) ลักษณะที่ตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุง มีพื้นที่ประมาณ ๔๐.๒๖ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๒๕,๑๖๒ ไร่ (เส้นรุ้ง ละติจูด ๔๗ P๐๖๒๙๔๖๐, เส้นแวง ลองจิจูด ๑๕๔๕๓๓๗) สภาพพื้นที่เป็นที่ราบลุ่มกว้างใหญ่ที่ดินมีความอุดมสมบูรณ์ มีแม่น้ำท่าจีนไหลผ่านและลำคลองสาขาหลายสาย จึงเหมาะสมแก่การประกอบอาชีพทางด้านเกษตรกรรม

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุง มีสำนักงานตั้งอยู่ ณ บริเวณวัดบางภาษี เลขที่ ๑๑ หมู่ที่ ๑๑ ถนนบางเลน-ศาลายา ตำบลคลองนกระทุง หมายเลขโทรศัพท์ ๐-๓๔๙๖-๓๒๑๙ ซึ่งอยู่ทางทิศตะวันออกของอำเภอบางเลน ห่างจากอำเภอบางเลน ประมาณ ๑๐ กิโลเมตร โดยมีอาณาเขต ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อบ้านบางภาษี อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม โดยมีแนวเขตเริ่มต้นจาก คลองบางยุ้ง บริเวณพิกัด PR ๓๐๓๔๘๕ ไปทางทิศตะวันออก ระยะทางประมาณ ๒.๕ กิโลเมตร ถึงถนน สายบางภาษี - ศาลายา บริเวณพิกัด PR ๓๒๐๔๘๙ ไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือ ระยะทางประมาณ ๐.๕ กิโลเมตร ถึงถนนสายบางเลน- ลาดหลุมแก้ว บริเวณพิกัด PR ๓๓๐๔๙๑ ไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ตามแนว ถนนสายบางเลน - ลาดหลุมแก้ว ด้านทิศใต้ ระยะทางประมาณ ๔.๕ กิโลเมตร สิ้นสุดบริเวณพิกัด PR ๓๖๖๔๖๙ รวมระยะทางด้านทิศเหนือประมาณ ๗.๕ กิโลเมตร

ทิศตะวันออก ติดต่อบ้านราภิรมย์ อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม โดยมีแนวเขตเริ่มต้นจาก บริเวณพิกัด PR ๓๖๖๔๖๙ ไปทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ ระยะทางประมาณ ๒ กิโลเมตร ตามแนวขนานคลอง สถาพรพัฒนา ห่างจากคลองสถาพรพัฒนาประมาณ ๐.๔ กิโลเมตร สิ้นสุดบริเวณ พิกัด PR ๓๕๔๔๕๖ รวมระยะ ทางด้านทิศตะวันออกประมาณ ๒ กิโลเมตร

ทิศใต้ ติดต่อบ้านลำพญา อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม โดยมีแนวเขตเริ่มต้นจากบริเวณ พิกัด PR ๓๕๔๔๕๖ ไปทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ ระยะทางประมาณ ๓ กิโลเมตร ถึงถนนสายบางภาษี-ศาลายา บริเวณพิกัด PR ๓๒๘๔๔๘ ไปทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ ระยะทางประมาณ ๒.๕ กิโลเมตรถึงแม่น้ำท่าจีนฝั่งทิศ ตะวันออก บริเวณพิกัด PR ๒๙๖๔๓๗ ไปทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ ระยะทางประมาณ ๒.๔ กิโลเมตร สิ้นสุดที่ คลองบางวัว บริเวณพิกัด PR ๒๗๙๔๓๖ รวมระยะทางด้านทิศใต้ประมาณ ๘ กิโลเมตร

ทิศตะวันตก ติดต่อบ้านบางปลา อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม โดยมีแนวเขตเริ่มต้นจาก คลอง บางวัว บริเวณพิกัด PR ๒๗๙๔๓๖ ไปทางทิศเหนือ ระยะทางประมาณ ๑.๕ กิโลเมตร ถึงแม่น้ำท่าจีนฝั่ง ทิศตะวันตก บริเวณพิกัด PR ๒๗๘๔๕๐ ไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือ ระยะทางประมาณ ๑.๕ กิโลเมตร ถึง คลองท้องคู้ บริเวณพิกัด PR ๒๙๑๔๕๙ ไปทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือ ระยะทางประมาณ ๒.๕ กิโลเมตร สิ้นสุด ที่คลองบางยุ้ง บริเวณพิกัด PR ๓๐๓๔๘๕ รวมระยะทางด้านทิศตะวันตกประมาณ ๕.๕ กิโลเมตร

(๕) ประชากร

ประชากร รวมทั้งสิ้น ๓,๖๙๕ คน แยกเป็นชาย ๑,๗๙๔ คน หญิง ๑,๙๐๑ คน มีจำนวน หลังคาเรือน ๑,๔๙๖ ครัวเรือน (ที่มาข้อมูลสถิติประชากร ข้อมูล ณ เดือนธันวาคม ๒๕๕๙)

๑. หมู่ที่ ๑ บ้านใต้ปากคลองนกกระทุง จำนวนครัวเรือน ๔๒ ครัวเรือน (ช ๗๘ คน หญิง ๖๕ คน)
๒. หมู่ที่ ๒ บ้านปากคลองนกกระทุง จำนวนครัวเรือน ๗๗ ครัวเรือน (ช ๑๐๕ คน หญิง ๑๐๘ คน)
๓. หมู่ที่ ๓ บ้านแหลมไร่ จำนวนครัวเรือน ๕๖ ครัวเรือน (ช ๖๑ คน หญิง ๙๐ คน)
๔. หมู่ที่ ๔ บ้านบางวัว จำนวนครัวเรือน ๓๙ ครัวเรือน (ช ๔๙ คน หญิง ๗๐ คน)
๕. หมู่ที่ ๕ บ้านบางวัว จำนวนครัวเรือน ๗๒ ครัวเรือน (ช ๑๑๑ คน หญิง ๑๒๐ คน)
๖. หมู่ที่ ๖ บ้านหน้าโรงเจ จำนวนครัวเรือน ๑๐๐ ครัวเรือน (ช ๖๒ คน หญิง ๗๔ คน)
๗. หมู่ที่ ๗ บ้านคลองนกกระทุง จำนวนครัวเรือน ๒๒๘ ครัวเรือน (ช ๒๗๙ คน หญิง ๓๑๕ คน)
๘. หมู่ที่ ๘ บ้านคลองนกกระทุง จำนวนครัวเรือน ๑๔๑ ครัวเรือน (ช ๑๙๔ คน หญิง ๒๐๔ คน)
๙. หมู่ที่ ๙ บ้านคลองบางภาษี จำนวนครัวเรือน ๕๒๐ ครัวเรือน (ช ๔๐๒ คน หญิง ๔๓๘ คน)
๑๐. หมู่ที่ ๑๐ บ้านคลองบางภาษี จำนวนครัวเรือน ๑๗๙ ครัวเรือน (ช ๓๑๙ คน หญิง ๓๒๘ คน)
๑๑. หมู่ที่ ๑๑ บ้านปากคลองบางภาษี จำนวนครัวเรือน ๘๙ ครัวเรือน (ช ๙๙ คน หญิง ๙๘ คน)

จำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง อายุ ๑๘ ปี ขึ้นไป รวม ๓,๐๑๐ คน (ที่มาสำนักงานทะเบียนราษฎร อำเภอบางเลน ข้อมูลผู้มีสิทธิเลือกตั้ง ณ เดือนพฤษภาคม ๒๕๖๒)

(๖) ผลิตภัณฑ์มวลรวมรายได้

-

(๗) สถานศึกษา

๑	. โรงเรียนประถมศึกษา	จำนวน	๒	แห่ง
๒.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน	๑	แห่ง
๓	. ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน	จำนวน	๒	แห่ง

(๘) การสาธารณสุข

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลคลองนกระทุง	จำนวน	๑	แห่ง
--	-------	---	------

(๙) ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ป้อมตำรวจชุมชน	จำนวน	๑	แห่ง
----------------	-------	---	------

(๑๐) ข้อมูลด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

สมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน	จำนวน	๒	๑ คน
จำนวนเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน (พนักงานดับเพลิง)	ไม่มี		
สถิติการเกิดเพลิงไหม้	ไม่มี		
รถดับเพลิง	ไม่มี		
รถยนต์บรรทุกน้ำ	ไม่มี		
รถกระเช้า	ไม่มี		
รถบันได	ไม่มี		
เรือยนต์ดับเพลิง	ไม่มี		
เครื่องดับเพลิงชนิดหาลบห้าม	ไม่มี		
เรือท้องแบน	๑	ลำ	
รถกู้ภัย	ไม่มี		
วิทยุสื่อสาร	๑๒	เครื่อง	

(๑๑) ภูมิประเทศ

แม่น้ำท่าจีน	จำนวน	๑	แห่ง
ลำคลอง	จำนวน	๘	คลอง

(๑๒) ภูมิอากาศ

มีอากาศร้อนชื้น ฝนตกตามฤดูกาล

(๑๓) สาธารณูปโภคพื้นฐาน

๑๓.๑ ไฟฟ้าสาธารณะ	จำนวน	๒๖๔	ดวง
ไฟฟ้าที่ผลิตโดยการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคคิดเป็นร้อยละ ๑๐๐% ของพื้นที่			
จำนวนครัวเรือนที่มีไฟฟ้าใช้	๘๙๕	ครัวเรือน	
จำนวนไฟฟ้าสาธารณะ	๒๖๔	จุด	
จำนวนระบบไฟฟ้าแบบโซล่าเซลล์	จำนวน	๑	ครัวเรือน

๑๓.๒ ประปา หอถ้ำ จำนวน ๑ ๘ ถึง
 จำนวนครัวเรือนมีน้ำประปาใช้ ๙๓๑ ครัวเรือน
 หน่วยงานที่ดำเนินกิจการประปาในพื้นที่ ๑.อบต ๒.หมู่บ้านหมู่ที่ ๖
 จำนวนน้ำประปาที่ผลิตได้ ๑,๗๙๒ ลบ.ม./วันจำนวนน้ำประปาที่มีการใช้ ๑,๗๙๒
 ลบ.ม./วัน
 จำนวนแหล่งน้ำดิบที่ใช้ผลิตน้ำประปา ๑๘ แห่ง
 จำนวนน้ำดิบสำรองที่ใช้ผลิตน้ำประปา ๑ แห่ง ระบบประปาดังกล่าวสามารถใช้ได้
 ตลอดปี

๑๓.๓ ถิ่น
 จำนวนถิ่นลูกรัง/หินคลุก ๒๑ สาย ประมาณการความยาว ๔๐ ก.ม.
 จำนวนถิ่นลาดยาง ๙ สาย ประมาณการความยาว ๘.๕ ก.ม.
 จำนวนถิ่นคอนกรีต ๗ สาย ประมาณการความยาว ๑.๒๔ ก.ม.
 ๑๓.๔ สะพาน
 จำนวนสะพานคอนกรีต ๗ แห่ง
 จำนวนสะพานไม้ ๑ แห่ง
 ๑๓.๕ แหล่งน้ำ
 จำนวนแม่น้ำที่ไหลผ่าน ๑ สาย ความยาว ๕ ก.ม. (ไหลผ่านเขตพื้นที่อบต.)
 จำนวนคลองชลประทาน ๘ สายความยาว ๒๔.๗๒ ก.ม. จำนวนบ่อบาดาล

สาธารณสุข๑๖ บ่อ

๑๓.๖ ลักษณะการใช้ที่ดิน
 พื้นที่พักอาศัย ๖๐๐ ไร่ (๐.๙๖ ตร.กม.)
 พื้นที่พาณิชยกรรม ๑๐๐ ไร่ (๐.๑๖ ตร.กม.)
 พื้นที่ตั้งหน่วยงานของรัฐ ๔ แห่ง
 สวนสาธารณะ/นันทนาการ ๒ แห่ง พื้นที่ว่าง/พื้นที่สาธารณะ ๓ ,๗๙๐ ไร่ (๖.๐๖
 ตร.กม.)

พื้นที่ตั้งสถานศึกษา ๓ แห่ง
 พื้นที่เกษตรกรรม ๑๐ ,๘๘๙ ไร่ (๑๗.๔๒ ตร.กม)

๑๓.๗ ข้อมูลกีฬา นันทนาการและพักผ่อน
 จำนวนลานกีฬา ๑ แห่ง อยู่ในความดูแลของ ร.ร.วัดบางภาษี
 จำนวนสนามกีฬา ๒ แห่ง อยู่ในความดูแลของ ร.ร.วัดบางภาษี ,ร.ร.บ้านคลอง
 นกกระทุง

(๑๔) ศาสนา

จำนวนวัด ๑ แห่ง (วัดบางภาษี) , จำนวนเมรุเผาศพ ๑ แห่ง
 นับถือศาสนาพุทธ ร้อยละ ๑๐๐

(๑๕) โรงงานอุตสาหกรรม อุตสาหกรรม/ธุรกิจ (อุตสาหกรรม/ธุรกิจที่มีผลต่อเศรษฐกิจในท้องถิ่นมากที่สุด) รัตนการหล่อ ประเภทกิจการหล่อพระ

บริษัท IBA ประเภทกิจการ การสะสมยาสัตว์

บริษัทเซราเดคคอร์ จำกัด ประเภทกิจการ ผลิตเซรามิกซ์

บริษัทโซลาร์ต้าจำกัด(ไทรทอง ม.๖,ไทร้อย ม.๑๑)ประเภทกิจการผลิตระบบไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์ (Solar Cell)

(๑๖) กลุ่มอาชีพ กองทุนและมวลชนต่างๆ

กลุ่มอาชีพ จำนวน ๓ กลุ่ม

กลุ่มอาชีพ (โครงการส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชน) จำนวน ๒๑ กลุ่ม

กลุ่มสตรีอาสาสมัคร จำนวน ๙๐ คน

กลุ่มเยาวชน จำนวน ๕๕ คน

ผู้ประสานพลังแผ่นดิน จำนวน ๓๐๐ คน

กลุ่มผลิตภัณฑ์ผักตบชวา หมู่ ๘ มีนางเพ็ญศรี ฉะอ้อนชม ผู้ผลิต

ศูนย์การเรียนรู้บ้านคลองนกระทุง ม.๗ ๑ แห่ง

ศูนย์ข้อมูลสภาองค์กรชุมชนจังหวัดนครปฐม ๑ แห่ง

สถาบันการจัดการเงินทุนชุมชน ๑ แห่ง

กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลคลองนกระทุง ๑ แห่ง

กองทุนหมู่บ้าน

- กองทุนหมู่บ้าน ๑๑ แห่ง จำนวนสมาชิก ๒๑๔ คน ยอดเงิน ๑ ,๑๐๐,๐๐๐ บาท

- กองทุนหมุนเวียนโครงการกระตุ้นเศรษฐกิจชุมชน หมู่บ้านละ ๑๐๐ ,๐๐๐ บาท

(๑๗) หอกระจายข่าว จำนวน ๑๑ หอ

-หอกระจายข่าว ม.๑ สถานที่ตั้ง แห้งค้ำน้ำ ม.๑

-หอกระจายข่าว ม.๒ สถานที่ตั้ง โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลคลอง

นกระทุง

-หอกระจายข่าว ม.๓ สถานที่ตั้ง บ้านผญ.ปราณี นุชบุษบา

-หอกระจายข่าว ม.๔ สถานที่ตั้ง บ้านผญ.สุกัญญา เพชรแอน

-หอกระจายข่าว ม.๕ สถานที่ตั้ง แห้งค้ำน้ำ ม.๕

-หอกระจายข่าว ม.๖ สถานที่ตั้ง แห้งค้ำน้ำนายสุทิน ปริพันธ์

-หอกระจายข่าว ม.๗ สถานที่ตั้ง บ้านนางนกัน้อย ศรีนวลมาก

-หอกระจายข่าว ม.๘ สถานที่ตั้ง บ้านผญ.ศุภชัย ศรีทองจ้อย

-หอกระจายข่าว ม.๙ สถานที่ตั้ง บ้านนางสาวสุกัญญา แสงอนันต์

-หอกระจายข่าว ม.๑๐ สถานที่ตั้ง บ้านนายมานพ ศรีสุข

-หอกระจายข่าว ม.๑๑ สถานที่ตั้ง บ้านผญ.ชุมพร ศรีภาเพ็ชร

(๑๘) ข้อมูลด้านเศรษฐกิจ

พืชเศรษฐกิจ (พืชเศรษฐกิจที่สร้างรายได้ให้กับท้องถิ่นมากที่สุด)

ข้าว จำนวนพื้นที่ปลูก ๗,๐๑๒ ไร่

พืชผัก จำนวนพื้นที่ปลูก ๒๗๕ ไร่

ผลไม้ จำนวนพื้นที่ปลูก ๘๒๐ ไร่

พืชไร่ จำนวนพื้นที่ปลูก ๘๐ ไร่

(๑๙) การพาณิชย์กรรมและบริการ
 สถานีน้ำมัน จำนวนปั้มน้ำมัน ๑ แห่ง
 โรงแรมเรือโบราณ (คุ่มหม่อมไฉไล) จำนวน ๑ แห่ง

(๒๐) การท่องเที่ยว (สถานที่ท่องเที่ยวสำคัญ)
 วัดบางภาษี จำนวนนักท่องเที่ยวเฉลี่ยต่อปี ๖ ,๐๐๐ คน
 กลุ่มผลิตภัณฑ์จักสาน (ผักตบชวา) จำนวนนักท่องเที่ยวเฉลี่ยต่อปี ๓ ,๐๐๐ คน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ๔ - ๒๕๖๖ ๖
 ขององค์การบริหารส่วนตำบล คลองนกระทุง มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมี
 ประสิทธิภาพ สอดคล้องกับปัญหา และความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ
 ดังนี้

๔.๒ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. เส้นทางคมนาคมในตำบลและหมู่บ้านยังไม่อยู่ในมาตรฐานที่ควรจะเป็น เนื่องจาก
 บางส่วนเป็นถนนหินคลุก จึงอาจทำให้การสัญจรไม่สะดวกและก็ยังมึน้ำท่วมขังในพื้นที่เกษตรและชุมชน
 ๒. การก่อสร้างถนนบางสายไม่มีการฝังท่อระบายน้ำ ทำให้น้ำท่วมขังในฤดูฝน
 ๓. ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอกับความต้องการของประชาชน
 ๔. ระบบโทรคมนาคมขั้นพื้นฐานไม่เพียงพอกับความต้องการของประชาชน
 ๕. ปัญหาด้านการประปา ระบบการจ่ายน้ำประปาใบางหมู่บ้านยังเป็นท่อเมนประปา
 มีสภาพเก่า น้ำประปายังไม่ได้มาตรฐาน

๔. ด้านเศรษฐกิจ

๑. ขาดความรู้ และขาดโอกาสในการประกอบอาชีพ
 ๒. การส่งเสริมอาชีพยังมีน้อย
 ๓. ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มของประชาชนอย่างต่อเนื่อง
 ๔. ราคาผลผลิตตกต่ำประชาชนยังขาดความรู้ในการแปรรูปผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร

๔. ด้านสังคม

๑. ปัญหาขาดแคลนแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านการสาธารณสุขและอนามัย
 ๒. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
 ๓. ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันโรคไข้เลือดออก
 ๔. ปัญหาโรคติดต่อ ประชาชนยังขาดความรู้ ความเข้าใจในการป้องกันโรคติดต่อ
 ๕. ปัญหาความเข้มแข็งของชุมชน ประชาชนยังขาดการมีส่วนร่วม และการรวมกลุ่มใน
 การทำกิจกรรมกัน เช่น การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๔.๒.๔ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑. ปัญหาการขาดแคลนสถานที่สำหรับให้บริการด้านข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชน
 ๒. ปัญหาการส่งเสริมด้านศาสนา ขาดการส่งเสริมประเพณีและวัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓. ปัญหาการขาดความรู้ด้านกฎหมาย สิทธิหน้าที่ของประชาชน

๔.๒.๕ ด้านการบริหารจัดการที่ดี

๑. การมีส่วนร่วมของประชาชนในตำบลยังมีน้อย
๒. ปัญหาทางด้านประสิทธิภาพในการทำงาน พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติงาน

๔.๒.๖ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ปัญหาด้านการกำจัดขยะมูลฝอย การเก็บขยะไม่ทันความต้องการของประชาชน
๒. ปัญหาประชาชนขาดจิตสำนึกในการรักษาความสะอาดโดยรวม
๓. ปัญหาคุณภาพน้ำเสื่อมโทรมจากน้ำเสียของโรงงานอุตสาหกรรม
๔. ปัญหาकुคลองตื้นเขินและมีวัชพืชปกคลุมเต็มพื้นที่

๔.๓ ความต้องการของประชาชน

๔.๓.๑ ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑) ก่อสร้าง และปรับปรุงเส้นทางคมนาคมเป็นถนนลาดยาง
- ๒) ปรับปรุงซ่อมแซม และขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะให้เพียงพอ
- ๓) ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะตามซอยต่าง ๆ ในหมู่บ้าน
- ๔) ขยายเขตโทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอต่อความต้องการ

๔.๓.๒ ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- ๑) พัฒนาอาชีพ และการมีงานทำ
- ๒) ให้มีการส่งเสริมการปลูกพืชเศรษฐกิจต่างๆ
- ๓) ให้มีการส่งเสริมด้านการเกษตรและกลุ่มอาชีพ
- ๔) จัดตั้งกลุ่มอาชีพต่างๆ
- ๕) จัดหาตลาดกลางเพื่อรองรับผลผลิตทางการเกษตร
- ๖) จัดตั้งสหกรณ์การเกษตร
- ๗) จัดตั้งศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านการเกษตร

๔.๓.๓ ความด้านบริการชุมชน และสังคม

- ๑) กิจกรรมป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- ๒) อุดหนุนอุปกรณ์การกีฬาให้กับชุมชนในเขตพื้นที่ อบต.
- ๓) ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชนด้านต่างๆ
- ๔) อุดหนุนโครงการฝึกอบรม อบรม และการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๕) สนับสนุนกีฬาระดับตำบลและหมู่บ้าน
- ๖) พัฒนาด้านสวัสดิการ และสังคมสงเคราะห์

- ๗) พัฒนาด้านสาธารณสุข
- ๘) พัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- ๙) ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔.๓.๔ ความต้องการด้านการเมือง การบริหาร

- ๑) พัฒนาประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒) ส่งเสริมการปกครองระบบประชาธิปไตย
- ๓) ประชาสัมพันธ์ความรู้เกี่ยวกับระบบการเลือกตั้ง ข้อมูลข่าวสารทางราชการ
- ๔) พัฒนาและอบรมพนักงานส่วนตำบลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- ๕) ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการ
- ๖) จัดทำเอกสารเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ให้ประชาชนทราบ

๔.๓.๕ ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๑) ฟื้นฟูและป้องกันการดูแลรักษาป่าไม้
- ๒) อนุรักษ์ดินและน้ำ
- ๓) ปรับปรุงสภาพสิ่งแวดล้อม
- ๔) เต่าเผาขยะประจำหมู่บ้าน
- ๕) ควบคุมการปล่อยน้ำเสียจากฟาร์มเลี้ยงสัตว์
- ๖) ประชาสัมพันธ์ณรงค์ให้ประชาชนช่วยกันรักษาความสะอาดในชุมชน

๔.๓.๖ ด้านสาธารณสุข

- ๑) ประชาชนมีภาวะเสี่ยงโรคความดันโลหิตสูง
- ๒) เนื่องจากมีลำคลองและน้ำขังจำนวนมาก ทำให้เกิดยุงชุกชุมเป็นสาเหตุโรคไข้เลือดออก
- ๓) ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโรคไข้เลือดออกและโรคติดต่อต่างๆ

๔.๓.๗ ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ๑) ส่งเสริมการศึกษาและทุนการศึกษาให้นักเรียนที่เรียนดีแต่บ้านยากจน
- ๒) สนับสนุนอุปกรณ์กีฬาและปรับปรุงสนามกีฬาในสถานศึกษา
- ๓) ส่งเสริมการศึกษาให้ประชาชนมีระดับการศึกษาไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ภาคบังคับ
- ๔) ปรับปรุงศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ครุภัณฑ์ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- ๕) ส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรม วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น

๔.๓.๘ ความต้องการด้านแหล่งน้ำ

- ๑) มีแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค และบริโภคอย่างเพียงพอ
- ๒) มีแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรอย่างเพียงพอ
- ๓) วางท่อเมนประปาหมู่บ้าน
- ๔) ขุดลอกคลอง และกำจัดผักตบชวา

๔.๓.๙ ความต้องการด้านอื่นๆ

๑) ส่งเสริมให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล , จัดกิจกรรม , โครงการต่าง ๆ ส่งเสริมให้มีความรู้ความเข้าใจในด้านต่าง ๆ แก่ประชาชน และจัดประชุมประชาคม เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรต่างๆ

๒) พัฒนาและอบรมพนักงานส่วนตำบล , ลูกจ้างประจำ , พนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๕.๑ ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

๑) แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐)

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุขและตอบสนองต่อการบรรลุซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูงเป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้างความสุขของคนไทย สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันกับระบบ

วิสัยทัศน์ : “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่งยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือคติพจน์ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”

ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ ทรัพยากรมนุษย์
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาส และความเสมอภาคทางสังคม
๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๒) แผนพัฒนาภาคเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔)

มี ๑๐ ยุทธศาสตร์หลัก

๑. เสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
๒. สร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
๓. สร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ
๔. การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
๕. ความมั่นคง
๖. เพิ่มประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลภาครัฐ
๗. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
๘. วิทยาศาสตร์เทคโนโลยี วิจัยและนวัตกรรม
๙. พัฒนาภาคเมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
๑๐. การต่างประเทศ ประเทศเพื่อนบ้านและภูมิภาค

๓) แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

๓.๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคกลาง

“พัฒนาเป็นศูนย์อุตสาหกรรมสีเขียวชั้นนำ ศูนย์กลางการผลิตอาหารและสินค้าเกษตรปลอดภัย ได้มาตรฐานโลกและศูนย์รวมการท่องเที่ยวของเอเชีย”

๓.๒ แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดกลางตอนล่าง ๑(กาญจนบุรี นครปฐม ราชบุรี สุพรรณบุรี)

“ศูนย์กลางสินค้าเกษตร อุตสาหกรรมและบริการเพื่อสุขภาพครบวงจร การท่องเที่ยว หลากหลายเชื่อมโยงภายใต้อารยธรรมทวารวดี การค้าและการลงทุนระดับสากลที่มีความสามารถในการแข่งขัน และการค้าผ่านแดนสู่เอเชีย”

๓.๓ แผนพัฒนาจังหวัดนครปฐม

“เมืองเกษตรและอุตสาหกรรมปลอดภัย แหล่งท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม ศูนย์กลางการศึกษา และประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี”

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

๑. พัฒนาการจัดการห่วงโซ่คุณค่าสินค้าเกษตร อาหารปลอดภัย และส่งเสริมอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ
๒. ยกระดับการท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ และวัฒนธรรมให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานการท่องเที่ยว
๓. พัฒนาคุณภาพชีวิตและ ความมั่นคงทางสังคม ยกระดับคุณภาพการศึกษาและบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๓.๔ ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกกระทุง

๑) วิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกกระทุง

“คลองนกกระทุงน่าอยู่ คุณคือน้ำใส ใสใจศิลปะวัฒนธรรม เกษตรกรรมรุ่งเรือง การเมืองสามัคคี สุขภาพดีถ้วนหน้า การศึกษาก้าวไกล ห่างไกลยาเสพติด”

๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกกระทุง

- (๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- (๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านอยู่ดีมีสุข
- (๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านบริการชุมชนและสังคม
- (๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข
- (๖) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- (๗) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดี

๓) เป้าประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกกระทุง

- (๑) เพื่อให้การคมนาคมทั้งทางบก ทางน้ำและระบบสาธารณสุขปลอดภัยขั้นพื้นฐานมีความสะดวกครอบคลุมทั่วถึงมากขึ้น
- (๒) เพื่อให้ประชาชนมีอาชีพและรายได้เพิ่มมากขึ้นและให้ผู้สูงอายุ เด็ก ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง
- (๓) เพื่อสร้างความเข้มแข็งแก่ชุมชนและส่งเสริมให้ประชาชนห่างไกลยาเสพติด
- (๔) เพื่อให้มีทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมดีขึ้น มีน้ำอุปโภค บริโภคและเพื่อใช้ในการเกษตรตลอดปี

(๕) เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่ดี ห่างไกลโรคติดต่อ

(๖) เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการทำนุบำรุงศาสนา ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและได้รับการศึกษา อย่างทั่วถึง

(๗) เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและการบริการประชาชนตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖

๔) ตัวชี้วัด

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑) ร้อยละของประชาชนได้รับความสะดวก รวดเร็ว ปลอดภัยจากการคมนาคมทั้งทางบก
ทางน้ำ

๒) ร้อยละของประชาชนได้รับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๓) จำนวนไฟฟ้าสาธารณะที่ติดตั้งและปรับปรุง ซ่อมแซม ขยายเขต

๔) ร้อยละของครัวเรือนมีน้ำอุปโภค บริโภคที่สะอาดอย่างพอเพียง

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านอยู่ดีมีสุข

๑) ร้อยละของประชาชนมีอาชีพและรายได้และสามารถลดการใช้พลังงานได้ในทุกครัวเรือน
๒) ร้อยละของผู้สูงอายุ เด็ก ผู้พิการได้รับเบี้ยยังชีพและได้รับการช่วยเหลือดูแล

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านบริการชุมชนและสังคม

๑) ร้อยละของประชาชน/ครัวเรือนที่ประสบภัยได้รับการช่วยเหลือ

๒) ร้อยละของประชาชนมีส่วนร่วมกิจกรรมกีฬา นันทนาการและการพัฒนาประชาธิปไตย

๓) ร้อยละของประชาชน เยาวชนมีส่วนร่วมการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑) ร้อยละของประชาชน/ครัวเรือนมีส่วนร่วมในการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม

๒) ร้อยละของประชาชน/ครัวเรือนมีแหล่งน้ำใช้เพื่อการเกษตรหรือได้รับความเดือดร้อน
เรื่องน้ำ ลดลง

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข

๑) ร้อยละของประชาชนมีสุขภาพดี ห่างไกลโรคติดต่อ

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑) ร้อยละของประชาชนมีส่วนร่วมในการทำนุบำรุงศาสนา ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น
วัฒนธรรมชุมชนและมีส่วนร่วมแสดงความจงรักภักดีต่อสถาบันของชาติ

๒) ร้อยละของประชาชนได้รับการส่งเสริม พัฒนาด้านการศึกษาและได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดี

๑) ร้อยละของประชาชน/ครัวเรือนที่มีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารงานและจัดทำแผนพัฒนา
ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒) ร้อยละของของครัวเรือนที่ได้รับบริการที่สะดวกจากสำนักงานอบต.

๕) พันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุง

๑) จัดให้มีและการบำรุงรักษาการคมนาคมทางบก ทางน้ำและระบบสาธารณสุขปโภคขั้นพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพและครอบคลุมทั่วถึงมากยิ่งขึ้น

๒) ส่งเสริมการพัฒนา เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการและการส่งเสริมการประกอบอาชีพ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม

๓) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ส่งเสริมงานกีฬาและนันทนาการแก่เยาวชนและประชาชน เพื่อให้ห่างไกลจากยาเสพติด

๔) คุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและจัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร

๕) ส่งเสริมสุขภาพอนามัย ป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ

๖) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๗) ส่งเสริมธรรมาภิบาล การมีส่วนร่วมของประชาชนตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖

๖) ค่าเป้าหมาย

๑) องค์การบริหารส่วนตำบล จัดให้มีโครงสร้างพื้นฐานในด้านต่างๆ เพื่อให้บริการประชาชนได้เพิ่มขึ้นทุกปีและครอบคลุมทั่วถึงทุกหมู่บ้าน

๒) จำนวนผู้สูงอายุ ผู้พิการและประชาชนโดยทั่วไปเข้าถึงการบริการทางสังคมอย่างทั่วถึงครบร้อยละ ๑๐๐

๓) จำนวนกลุ่มส่งเสริมอาชีพเพิ่มขึ้นในทุกปี เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นมีรายได้เพิ่มขึ้นและพึ่งตนเองได้มากขึ้น

๔) ประชาชนผู้ประสบสาธารณภัยมีความพึงพอใจในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนทุกครัวเรือน

๕) ปัญหายาเสพติดที่เกิดขึ้นในพื้นที่สามารถลดลง จากปีที่ผ่านมา

๖) จำนวนครัวเรือนในพื้นที่สามารถบริหารจัดการขยะได้ด้วยตนเองเพิ่มมากขึ้นทุกปี

๗) ประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่ดี ห่างไกลโรคติดต่อทุกครัวเรือน

๘) ประชาชนมีส่วนร่วมในการทำนุบำรุงศาสนา ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงร้อยละ ๑๐๐

๙) บุคลากรได้รับการพัฒนา ฝึกอบรมมากกว่าร้อยละ ๕๐

๑๐) องค์การบริหารส่วนตำบลมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ มากกว่าร้อยละ ๖๐

๑๑) ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล มีความรู้ เข้าใจถึงบทบาทหน้าที่และเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผนพัฒนาตำบลร่วมกันเพิ่มขึ้นทุกปี

๗) กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุง

- (๑) ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ท่อระบายน้ำ
- (๒) ติดตั้งและการพัฒนาระบบจราจร
- (๓) จัดให้มีไฟฟ้าสาธารณะ
- (๔) ก่อสร้าง ปรับปรุง ระบบน้ำประปา
- (๕) ฝึกอบรมกลุ่มอาชีพก่อสร้างตลาดจำหน่ายสินค้าทางการเกษตรและส่งเสริมพัฒนา

กลุ่มอาชีพ

- (๖) ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุ เด็ก คนพิการและผู้ด้อยโอกาส
- (๗) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๘) ส่งเสริม สนับสนุน การมีส่วนร่วมของประชาชน งานกีฬาและนันทนาการ
- (๙) ต่อต้าน ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- (๑๐) อนุรักษ์ บำรุงรักษา ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๑๑) อนุรักษ์ พัฒนาแหล่งน้ำ
- (๑๒) ส่งเสริมสุขภาพอนามัย ป้องกันโรคและควบคุมโรคติดต่อ พัฒนาศักยภาพเครือข่ายงาน

บริการสาธารณสุข

- (๑๓) ส่งเสริมประเพณี ภูมิปัญญาและทำนุบำรุงศาสนา
- (๑๔) ส่งเสริม สนับสนุน การศึกษา
- (๑๕) ปรับปรุง พัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการที่ดีในองค์กร
- (๑๖) ส่งเสริมธรรมาภิบาล ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการ

บ้านเมืองที่ดี

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุงนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหา เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบล คลองนกระทุง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล คลองนกระทุง จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความ ตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วน ตำบลคลองนกระทุง ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยัง ได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนา เศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจแบบพอเพียง

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนา ในอนาคตของท้องถิ่นด้วยเทคนิค SWOT

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุง ได้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่นด้วยเทคนิค SWOT Analysis การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การโดยใช้เทคนิค SWOT Analysis เป็นการประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาด้านต่างๆ ของท้องถิ่น รวมทั้งการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในท้องถิ่น ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานภาพของท้องถิ่นในปัจจุบัน จากการประเมินศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุง ได้ปรากฏผลดังนี้

การวิเคราะห์จากปัจจัยภายใน

จุดแข็ง (STRENGTH : S)

- เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตปริมณฑลใกล้กรุงเทพฯ
- มีทรัพยากรธรรมชาติอุดมสมบูรณ์ มีแม่น้ำท่าจีนไหลผ่าน
- มีเส้นทางคมนาคมและการขนส่งทั้งทางบกและทางน้ำ
- เป็นแหล่งผลิตอาหาร เช่น การปลูกข้าวนาปรัง การทำพืชสวน การทำบ่อเลี้ยงสัตว์น้ำ การปศุสัตว์ เป็นต้น
- มีระบบน้ำชลประทาน
- มีโรงงานผลิตกระแสไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์

จุดอ่อน (WEAKNESS : W)

- ปัญหาน้ำท่วม เนื่องจากเป็นพื้นที่ราบลุ่ม
- ปัญหาขาดแคลนแรงงาน
- ปัญหาขาดการส่งเสริมการลงทุนของเกษตรกร
- ปัญหาการเส้นทางคมนาคมไม่สะดวก ถนนเป็นหลุมบ่อ และมีฝุ่นละออง
- ขาดการประชาสัมพันธ์ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
- ปัญหาราคาสินค้าทางการเกษตรตกต่ำ
- ปัญหาล้าหลังต้นทุนเงินและวิชาชีพในล้าหลัง

การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก

โอกาส (OPPORTUNITY: O)

- เป็นแหล่งอาหารไปสู่ครัวโลก
- พัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยว
- มีระบบการขนส่งสินค้า การคมนาคม สะดวก รวดเร็ว
- เป็นแหล่งอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
- แม่น้ำ ลำคลองใสสะอาด ปราศจากวัชพืช
- หมู่บ้านน่าอยู่

อุปสรรค (THREAT :T)

- เทคโนโลยีสมัยใหม่มีราคาแพง
- ต้นทุนการผลิตสูง เช่น ปุ๋ย สารเคมีและอาหารสัตว์
- เกิดโรคระบาดสัตว์และเกิดอุทกภัย
- สาธารณูปโภคไม่เพียงพอต่อความต้องการ เนื่องจากจำกัดด้วยงบประมาณ
- ภูมิประเทศไม่เอื้อต่อธุรกิจเอกชน
- น้ำมันเชื้อเพลิงมีราคาแพง
- การบังคับใช้กฎหมายทำให้เกิดการกีดกันทางการค้า เช่น มาตรฐานฟาร์มไก่

๕ .๓ การวิเคราะห์สภาพปัญหาของพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุง แยกเป็นรายด้าน ดังนี้

๕.๓.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength=s)

- ๑) ผู้บริหารให้ความสำคัญ ต่อภารกิจด้านโครงสร้างพื้นฐานและจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาพื้นที่เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน และเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก
- ๒) พื้นที่เหมาะสมแก่การส่งเสริมการท่องเที่ยว

จุดอ่อน (Weakness=W)

- ๑) สะพานข้ามคลองมีไม่เพียงพอทำให้เดินทางไม่สะดวกต่อการสัญจรไปมาในตำบล
- ๒) ถนนชำรุดเนื่องจากการใช้รถบรรทุกในการค้าเป็นจำนวนมาก
- ๓) ถนนมีน้ำท่วมขังในฤดูฝน เนื่องจากถนนชำรุดและสภาพเป็นหินคลุก
- ๔) น้ำท่วมขังบ้านเรือนราษฎรในฤดูฝนเนื่องจากภูมิประเทศเป็นที่ลุ่ม
- ๕) กระแสไฟฟ้าตก ไม่เพียงพอต่อความต้องการใช้งาน
- ๖) มีการเปลี่ยนแปลงแนวถนน ประกอบกับแนวไฟฟ้าแรงสูงเดิมอยู่ตามแนวคลองทำให้ไฟฟ้าลัดวงจรและเสาไฟฟ้าแรงต่ำอยู่ริมคลองไม่สะดวกในการซ่อมแซม
- ๗) ไฟฟ้าสาธารณะ ตามถนนซอยต่างๆ เกิดการชำรุดเป็นประจำ

โอกาส (Opportunity=O)

- ๑) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ท้องถิ่น
- ๒) การเจริญเติบโตในด้านท่องเที่ยว
- ๓) ระบบเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทต่อการปฏิบัติงานทุกภาคส่วนของรัฐ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

- ๑) การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นไปได้ช้า
- ๒) งบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก

๕.๓.๒ ด้านอยู่ดีมีสุข

จุดแข็ง (Strengths)

- ๑) เป็นพื้นที่ที่เหมาะสมแก่การจัดตั้งกลุ่มอาชีพ
- ๒) เอกลักษณ์ของท้องถิ่น เป็นจุดขายกับนักท่องเที่ยวเนื่องจากพื้นที่ติดกับตลาดน้ำ
- ๓) พื้นที่เหมาะสมแก่การทำเกษตรกรรมปลูกผัก ปลูกพืช

จุดอ่อน (Weakness=W)

- ๑) ขาดการรวมตัวอย่างจริงจังของเกษตรกร กลุ่มอาชีพ
- ๒) ขาดบุคลากรที่จะเป็นผู้นำกลุ่ม
- ๓) ผลผลิตทางการเกษตรมีมากจนเกินความต้องการของตลาดทำให้เกษตรกร

จำหน่ายพืชผลทางการเกษตรได้ราคาไม่คุ้มทุน

๔) ประชาชนมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพในภาวะที่ค่าครองชีพสูงขึ้นในปัจจุบัน เป็นสาเหตุที่ทำให้ขาดเงินลงทุน

๕) ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจทางด้านการเกษตรทำให้ไม่สามารถผลิตสินค้า

ได้ตรงกับความต้องการของตลาด

๖) ศัตรูพืชระบาด ปุ๋ยและสารเคมี มีราคาแพง

๗) เกษตรกรไม่มีที่จำหน่ายพืชผลทางการเกษตรและสินค้าต่างๆ ได้เพราะไม่มีตลาดที่

เป็นศูนย์กลางของชุมชน

๘) คราวครัวมีฐานะยากจน

๙) เป็นสังคมผู้สูงอายุ

โอกาส (Opportunity=O)

- ๑) มีระบบการขนส่งสินค้า การคมนาคม สะดวก รวดเร็ว
- ๒) เป็นแหล่งอาหารไปสู่ครัวโลก

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

- ๑) ต้นทุนการผลิตสูง เช่นปุ๋ย สารเคมีและอาหารสัตว์
- ๒) เทคโนโลยีสมัยใหม่มีราคาแพง

๕.๓.๓ ด้านบริการชุมชน และสังคม

จุดแข็ง (Strength=s)

๑) ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง

๒) การบริหารแบบบูรณาการทำให้เกิดการประสานงาน บูรณาการในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมากขึ้น

๓) รัฐบาลมีนโยบายป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด

๔) จัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น รดน้ำผู้สูงอายุ แห่เทียนเข้าพรรษา งานประเพณีประจำปี ฯลฯ

๕) มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลอยู่ในเขตพื้นที่

- ๖) มีโรงเรียนระดับประถม มัธยม ขยายโอกาส
- ๗) รัฐบาลมีนโยบายในการสงเคราะห์เป็ยยังชีพ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ
- ๘) มีกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น

จุดอ่อน (Weakness=W)

- ๑) ประชาชนต้องการให้หน่วยงานของรัฐเข้าช่วยเหลือยามประสบภัยพิบัติทางธรรมชาติ
- ๒) ไม่มีลานกีฬาเอนกประสงค์ของหมู่บ้านและอุปกรณ์กีฬา แจกจ่ายไม่ทั่วถึงเพื่อให้ประชาชนได้ทำกิจกรรมออกกำลังกายยามว่าง
- ๓) ประชาชนต้องการให้มีเจ้าหน้าที่จากสถานีตำรวจเข้ามาดูแล สอดส่องเรื่องยาเสพติดภายในหมู่บ้านอย่างใกล้ชิด

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

- ๑) การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
- ๒) ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัวเกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
- ๓) กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว
- ๔) ประชาชนได้รับการศึกษาน้อย ทำให้เกิดปัญหาการว่างงาน ขาดการปราบปรามยาเสพติดที่กำลังคุกคามอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง

โอกาส (Opportunity=O)

- ๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
- ๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด โอกาสที่จะขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก
- ๓) องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบลได้โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านและตำบล
- ๔) ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี

๕.๓.๔ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength=S)

- ๑) ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ อย่างต่อเนื่อง
- ๒.) ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น
- ๓) หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนให้ความสำคัญในการกำกับการดูแลสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง

สิ่งแวดล้อม

- ๔) ผู้นำชุมชนตระหนักและเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ
- ๕) มีทรัพยากรธรรมชาติที่สมบูรณ์ และสัตว์ป่าที่หายากควรแก่การอนุรักษ์

จุดอ่อน (Weakness=W)

- ๑) ประชาชนทิ้งขยะมูลฝอยลงแม่น้ำลำคลอง
- ๒) มีวัชพืชขึ้นหนาแน่นในแม่น้ำลำคลอง ทำให้ระบายน้ำไม่สะดวก
- ๓) ขาดที่ทิ้งขยะและแหล่งกำจัดขยะ
- ๔) ประชาชนยังขาดความร่วมมือในการช่วยกันรักษาความสะอาด

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

- ๑) การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขาดความต่อเนื่องทั้งจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม
- ๒) ประชาชนให้ความร่วมมือและการมีส่วนร่วมไม่เป็นไปตามเป้าหมาย
- ๓) สถานที่ไม่เอื้ออำนวยต่อระบบการกำจัดขยะมูลฝอย
- ๔) ขาดเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านในการขับเคลื่อน

โอกาส (Opportunity=O)

- ๑) การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัดให้ความสำคัญ และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด
- ๒) ตามนโยบายของรัฐบาล แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัดให้ความสำคัญในเรื่องการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การรณรงค์ให้เป็นพื้นที่สีเขียว
- ๓) มีการส่งเสริมการปลูกต้นไม้เพื่อให้มีพื้นที่ป่าทดแทนป่าที่เสื่อมโทรม มีสวนสาธารณะให้ประชาชนได้พักผ่อนหย่อนใจ
- ๔) มีระบบกำจัดขยะ และการสร้างจิตสำนึกในการลดปริมาณขยะ มีระบบการจัดเก็บการกำจัดขยะที่ได้มาตรฐาน

๕.๓.๕ ด้านสาธารณสุข**จุดแข็ง (Strength=S)**

- ๑) หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนให้ความสำคัญในการกำกับดูแลสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง
- ๒) องค์กรบริหารส่วนตำบลส่งเสริมสุขภาพอนามัย ป้องกันโรคและควบคุมโรคติดต่อ พัฒนาศักยภาพเครือข่ายงานบริการสาธารณสุข

จุดอ่อน (Weakness=W)

- ๑) ประชาชนมีภาวะเสี่ยงโรคความดันโลหิตสูง
- ๒) เนื่องจากมีลำคลองและน้ำขังจำนวนมาก ทำให้เกิดยุงชุกชุมเป็นสาเหตุโรคไข้เลือดออก
- ๓) ประชาชนยังขาดความรู้เข้าใจเกี่ยวกับโรคไข้เลือดออกและโรคติดต่อต่างๆ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

- ๑) พื้นที่ชุมชนไม่เอื้ออำนวยต่อการเดินทาง
- ๒) ประชาชนบางรายที่ช่วยเหลือตัวเองไม่ได้ ขาดผู้ดูแลด้านสุขภาพอนามัย
- ๓) การเข้าไปให้บริการไม่ทั่วถึงตามความต้องการของประชาชน ขาดงบประมาณ

จัดสรรในการจัดให้บริการ

โอกาส (Opportunity=O)

- ๑) หน่วยงานภาครัฐให้การสนับสนุนส่งเสริมสุขภาพอนามัย ป้องกันและควบคุม
- ๒) ตามนโยบายของรัฐบาล แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัดให้ความสำคัญใน

โรคติดต่อ

เรื่องการบริการสาธารณสุข

๕.๓.๖ ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม**จุดแข็ง (Strengths)**

- ๑) ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- ๒) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ ที่มีเจตนารมณ์การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน ให้เป็นคนดี มีปัญญา สามารถอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข
- ๓) การบริหารแบบบูรณาการทำให้เกิดการประสานงาน บูรณาการในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมากขึ้น

จุดอ่อน (Weakness=W)

- ๑) เด็กและเยาวชนยังขาดการสนับสนุนและส่งเสริมด้านการศึกษา
- ๒) เด็กและเยาวชนขาดการศึกษาต่อเนื่อง
- ๓) ประชาชนยังขาดความสนใจและร่วมกิจกรรมในงานประเพณีต่างๆ
- ๔) ประชาชนยังขาดการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมในวันสำคัญทางศาสนา

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

- ๑) การแก้ไขปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
- ๒) ประชาชนได้รับการศึกษาน้อย ทำให้เกิดปัญหาการว่างงาน ขาดการปราบปรามยาเสพติดที่กำลังคุกคามอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง
- ๒) ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

โอกาส (Opportunity=O)

- ๑) องค์กรบริหารส่วนตำบลเปิดรับนักศึกษาฝึกงาน เพื่อเข้ามาช่วยฝึกสอนเด็กนักเรียนในสังกัด
- ๒) การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัดให้ความสำคัญ และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และ นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่ง ภารกิจ ได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกรทะเล ได้วิเคราะห์ SWOT จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภัยคุกคามในการดำเนินงาน ตามภารกิจดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๖) การสาธารณสุขการ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๓) การผังเมือง
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๖) การควบคุมอาคาร

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๔) ให้มีตลาด
- (๕) การท่องเที่ยว
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๓) การจัดการศึกษา
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน
- (๓) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๔) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดย คำนึงถึงความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุง ได้นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์มาตามข้อ ๕ จำนวน ๗ ภารกิจ นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรองที่จะดำเนินการตามแผนพัฒนาห้าปี ๓ ปี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุง มีภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านอยู่ดีมีสุข
๓. ด้านบริการชุมชนและสังคม
๔. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านสาธารณสุข
๖. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๗. ด้านการบริหารจัดการที่ดี

ภารกิจรอง

- ๑ . การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- ๒ . การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- ๓ . การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- ๔ . ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
๕. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุง อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วยงาน ได้แก่

๑. หน่วยงานตรวจสอบภายใน
๒. สำนักงานปลัด อบต.
๓. กองคลัง
๔. กองช่าง
๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวนทั้งสิ้น ๒๐ อัตรากำลังประจำ จำนวน ๑ อัตรากำลังตามภารกิจ ๑๓ อัตรากำลังจ้างทั่วไป จำนวน ๕ อัตรากำลัง รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๓๙ อัตรากำลัง เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๓๕

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุง

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ จึงได้ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและภารกิจในส่วนราชการต่างๆ ออกเป็น ๔ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วยงาน ดังนี้

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๑. สำนักงานปลัด อบต.
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

(๑) โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (ขนาดกลาง)	(๒) โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่(ประเภทสามัญ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)
๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล - หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑.๑ <u>งานบริหารทั่วไป</u> ๑.๒ <u>งานนโยบายและแผน</u> ๑.๓ <u>งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>	๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล - หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑.๑ <u>งานบริหารทั่วไป</u> ๑.๒ <u>งานนโยบายและแผน</u> ๑.๓ <u>งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>
๒. กองคลัง - ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๒.๑ <u>งานการเงินและบัญชี</u> ๒.๒ <u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> ๒.๓ <u>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u>	๒. กองคลัง - ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๒.๑ <u>งานการเงินและบัญชี</u> ๒.๒ <u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> ๒.๓ <u>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u>
๓. กองช่าง - ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๓.๑ <u>งานก่อสร้าง</u> ๓.๒ <u>งานประสานสาธารณูปโภค</u>	๓. กองช่าง - ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๓.๑ <u>งานก่อสร้าง</u> ๓.๒ <u>งานประสานสาธารณูปโภค</u>

(๑) โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (ขนาดกลาง)	(๒) โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่(ประเภทสามัญ)
<p>๔. ส่วนสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม</p> <p>- หัวหน้าส่วนสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)</p> <p>๔.๑ <u>งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</u></p>	<p>๔. กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม</p> <p>- ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)</p> <p>๔.๑ <u>งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</u></p>
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

การวิเคราะห์เพื่อกำหนดตำแหน่ง ประกอบด้วย ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูล ปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการศึกษาและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออกฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใคร

ดำเนินการแทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความชำนาญและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและ

งานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน สิ่งสำคัญที่ควรทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปี

ของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้นการคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี ๕๒ สัปดาห์

๑ สัปดาห์จะทำ ๕ วัน

๑ ปี จะมีวันทำ ๒๖๐ วัน

วันหยุดราชการประจำปี ๑๓ วัน

วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน) ๑๐ วัน

คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภิจ ลาป่วย ๗ วัน

รวมวันหยุดใน ๑ เดือน ๓๐ วัน

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง

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

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

หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

สูตรในการคำนวณ

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

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่มีปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป จากข้อมูลดังกล่าวอาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่างๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรือ งานด้านการเงิน

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว ตามข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบล ตำบลคลองนกรทะเล ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการ ในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใดจำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเพื่อให้ การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑. สำนักงานปลัด อบต.								
- หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.๑ งานบริหารทั่วไป								
- นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
- นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑.๒ งานนโยบายและแผน								
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม								
- นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ครู อำนวยคศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมสำนักงานปลัด	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๒. กองคลัง								
- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.๑ งานการเงินและบัญชี								
- นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน ลูกจ้างประจำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานการเงินและบัญชี พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้								
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ								
- นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมกองคลัง	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
๓. กองช่าง								
- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) **อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของ ก.อบต.**	๑	๑	๑	๑	-	-	-	- ว่าง - (๑๗ เม.ย.๒๕๖๒)
๓.๑ งานก่อสร้าง								
- นายช่างโยธาปง./ชง. **อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของ ก.สส.**	๑	๑	๑	๑	-	-	-	- ว่าง -
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.๒ งานประสานสาธารณูปโภค								
- เจ้าพนักงานประปาชำนาญงาน พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานผลิตน้ำประปา พนักงานจ้างตามทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
- พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมกองช่าง	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) **อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของ ก.อบต.** ๔.๑ <u>งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</u> - ๔.๒ <u>งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</u> - นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่างเดิม-
รวมกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน - นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมหน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งหมด	๓๙	๓๙	๓๙	๓๙	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลลองนกระทุง ได้กำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อมาประมาณการค่าใช้จ่ายที่

องค์การบริหารส่วนตำบลลองนกระทุง จะต้องจ่ายด้านการบริหารงานบุคคล สำหรับนำไปจัดทำเป็นข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และเพื่อประโยชน์ในการ

ควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามที่กฎหมายกำหนด ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในวงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องการเพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
					จำนวนคน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	นักบริหารงาน อบต. ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	ต้น	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐	๔๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๔๙๘,๖๐๐	๕๑๔,๖๘๐	๕๓๑,๓๖๐	(๔๐,๒๖๐)
	รวมนักบริหารงานท้องถิ่น			๑	๑	๔๘๓,๑๒๐	๔๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๐๖๐	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๔๙๘,๖๐๐	๕๑๔,๖๘๐	๕๓๑,๓๖๐	
๒	สำนักงานปลัด หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๑	๑	๔๑๑,๔๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๒๔,๕๖๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๕๑,๓๒๐	(๓๐,๗๙๐)
๓	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก.	๑	๑	๒๐๗,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๕,๑๖๐	๒๑๕,๑๖๐	๒๑๕,๑๖๐	(๑๗,๒๙๐)
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	๑	๑	๔๐๗,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๒๑,๑๖๐	๔๒๑,๔๘๐	๔๒๑,๘๐๐	(๓๓,๕๖๐)
๕	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๑	๑	๓๑๗,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๒๙,๘๐๐	๓๒๙,๘๐๐	๓๒๙,๘๐๐	(๒๖,๕๖๐)
๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๑	๑	๒๕๔,๒๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๒๖๔,๘๘๐	๒๗๕,๐๔๐	๒๘๕,๘๘๐	(๒๑,๑๙๐)
๗	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก.	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๘๙,๘๔๐	๑๘๙,๐๐๐	(๑๕,๐๖๐)
๘	ครู (อันดับคศ.๑)	-	คศ.๑	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	(จ่ายจากเงินอุดหนุน)			-	-	-	-	-	-	
๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๒๑๔,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๘,๙๔๐	๙,๓๖๐	๒๒๓,๔๔๐	๒๓๒,๓๘๐	๒๔๑,๗๔๐	(๑๗,๒๙๐)
๑๐	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๒๐๙,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๘,๔๐๐	๒๑๗,๒๐๐	๒๒๕,๓๖๐	๒๓๓,๗๖๐	(๑๖,๘๑๐)
๑๑	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๓๔,๕๒๐	-	๑	๑	๑	(จ่ายจากเงินอุดหนุน ๙,๙๐๐ บ.)			๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๓๙,๙๒๐	๑๔๕,๕๖๐	๑๕๑,๔๔๐	เกินงบประมาณ
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๕๐,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๖,๓๖๐	๑๖๒,๗๒๐	๑๖๙,๓๒๐	(๑๒,๐๖๐)
๑๓	พนักงานขับรถยนต์	-	(ทักษะ)	๑	๑	๑๖๐,๔๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๖,๙๒๐	๑๗๓,๖๔๐	๑๘๐,๖๐๐	(๑๒,๘๘๐)
๑๔	พนักงานจ้างทั่วไป นักการ	-	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๕	คนงาน	-	(ทั่วไป)	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	
๑๖	ยาม	-	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	รวมสำนักงานปลัด			๑๖	๑๖	๓,๐๗๕,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑๖	๑๖	๑๖	-	-	-	๑๖๓,๕๖๐	๑๖๒,๙๐๐	๑๖๔,๐๔๐	๓,๒๐๓,๒๘๐	๓,๒๙๖,๘๒๐	๓,๓๙๑,๗๔๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม เพิ่ม / ลด			การค่าใช้จ่ายที่ต้องการเพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
					จำนวนคน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง																				
๑๗	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ผู้อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๕,๗๒๐	(๓๓,๐๐๐)
๑๘	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก.	๑	๑	๒๑๘,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐	(๑๘,๒๐๐)
๑๙	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ชก.	๑	๑	๓๑๗,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๒๙๓,๘๘๐	๓๐๖,๘๔๐	๓๒๐,๒๘๐	(๒๖,๗๖๐)
๒๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ชง.	๑	๑	๒๙๖,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๓๐๗,๗๒๐	๓๑๘,๙๖๐	๓๒๙,๘๘๐	(๒๙,๗๓๐)
๒๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง.	๑	๑	๑๘๕,๒๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๑๙๕,๐๐๐	๒๐๔,๗๒๐	๒๑๔,๔๔๐	(๑๙,๘๔๐)
๒๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ชง.	๑	๑	๒๒๕,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๓๖๐	๙,๙๖๐	๒๓๔,๙๖๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๕๕,๒๘๐	(๑๘,๘๐๐)
ลูกจ้างประจำ																				
๒๓	พนักงานการเงินและบัญชี	-	ลจ.ประจำ	๑	๑	๒๓๒,๙๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๕,๕๒๐	๒๔๐,๔๘๐	๒๔๘,๑๖๐	๒๕๓,๖๘๐	(๑๙,๘๐๐)
พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๖๐,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๖๖,๗๖๐	๑๗๓,๗๒๐	๑๘๑,๐๔๐	(๑๓,๘๐๐)
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๔๑,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๔๘๐	๑๔๑,๐๐๐	๑๔๖,๖๔๐	๑๕๓,๑๒๐	(๑๑,๗๕๐)
รวมกองคลัง				๙	๙	๒,๑๗๓,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๙	๙	๙	-	-	-	๘๓,๕๒๐	๘๕,๘๔๐	๘๔,๑๒๐	๒,๒๑๕,๔๐๐	๒,๒๙๙,๗๖๐	๒,๓๘๘,๘๘๐	
กองช่าง																				
๒๖	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) **อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของ ก.อบต.**	ผู้อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่าง
๒๗	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๖,๓๔๐	๓๒๖,๐๖๐	ว่างเต็ม
๒๘	เจ้าพนักงานประปา	ทั่วไป	ชง.	๑	๑	๒๔๙,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๒๕๙,๔๔๐	๒๖๙,๘๘๐	๒๘๐,๔๔๐	(๒๐,๗๕๐)
พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
๒๙	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	(๑๕,๐๐๐)
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	(ทักษะ)	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๖๐๐	๑๒๖,๕๒๐	(๙,๕๐๐)
๓๑	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๓๐,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๕,๕๒๐	๕,๖๔๐	๑๓๕,๙๒๐	๑๔๑,๖๐๐	๑๔๖,๒๘๐	(๑๐,๘๔๐)
๓๒	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	(ทักษะ)	๑	๑	๑๕๙,๘๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๖,๓๒๐	๑๗๓,๐๔๐	๑๘๐,๐๐๐	(๑๓,๓๒๐)
๓๓	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	(ทักษะ)	๑	๑	๑๕๑,๖๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๗,๘๐๐	๑๕๘,๐๔๐	๑๖๔,๖๔๐	(๑๒,๒๔๐)
๓๔	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	(ทักษะ)	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๖๐๐	๑๒๖,๕๒๐	(๙,๕๐๐)
พนักงานจ้างทั่วไป																				
๓๕	พนักงานขับรถยนต์	-	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
รวมกองช่าง				๑๐	๘	๑,๙๓๘,๐๖๐	๔๒,๐๐๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	๖๗,๖๒๐	๖๙,๕๔๐	๗๐,๗๔๐	๒,๐๐๕,๖๘๐	๒,๐๕๕,๗๐๐	๒,๑๒๕,๔๔๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าแห่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในชวงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องการเพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
					จำนวนคน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																			
๓๖	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(นักบริหารงานสาธารณสุข)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม
๓๗	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปก.	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๘๙,๘๔๐	๑๘๙,๐๐๐	(๑๕,๐๖๐)
	รวมกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม			๒	๑	๖๑๖,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๒	๒	๒	-	-	-	๒๒,๙๘๐	๒๒,๗๔๐	๒๑,๙๐๐	๖๓๙,๓๐๐	๖๕๒,๖๘๐	๖๖๕,๔๖๐	
	งานตรวจสอบภายใน																			
๓๘	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก.	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๘๙,๘๔๐	๑๘๙,๐๐๐	(๑๕,๐๖๐)
	รวมงานตรวจสอบภายใน			๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๘๙,๘๔๐	๑๘๙,๐๐๐	
๔	รวมทั้งหมด			๓๙	๓๖	๘,๔๖๗,๔๖๐	๒๑๖,๐๐๐	๓๙	๓๙	๓๙	-	-	-	๓๖๒,๑๐๐	๓๐๕,๒๒๐	๓๐๕,๗๖๐	๙,๐๕๕,๕๖๐	๘,๙๘๘,๖๘๐	๘,๙๘๙,๒๒๐	
๕	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%																			
๖	เงินเดือน/สิทธิประโยชน์ของพนักงาน (บวก ๑๕ %แล้ว)																			
๗	รวมค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																			
	ประมาณการรายจ่ายประจำปี																			
๘	คิดร้อยละ ๔๐ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																			

การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ = ๓๕,๐๐๐,๐๐๐

การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ = ๓๑,๐๐๐,๐๐๐ ประมาณการลดจ้อยละ ๑๑.๔ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓

การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ = ๓๓,๒๘๕,๐๐๐ ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔

การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ = ๓๔,๙๔๙,๒๕๐ ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕

คำอธิบายหลักและวิธีการคิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล

(๑) คือ อัตราค่าตอบแทน (เงินค่าจ้าง) ที่จ่ายจริงของพนักงานจ้างในแต่ละประเภทตำแหน่งที่ได้รับอยู่ปัจจุบัน

(๒) คิดจาก ชั้นเงินอัตราค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) ที่เพิ่มขึ้น ๑ ชั้น (ยกเว้นพนักงานจ้างทั่วไปไม่มีการเลื่อนชั้นอัตราค่าตอบแทน) ของอัตรากำลังเดิมของพนักงาน

(๓) คิดจาก (๑) + (๒) ในแต่ละปี

(๔) รวมทั้งหมด

(๕) คือ ประโยชน์ตอบแทนอื่น (ประการไว้ ๒๐ % คิดจาก (๓) ในแต่ละปี คูณ ๒๐ ทหาร ๑๐๐)

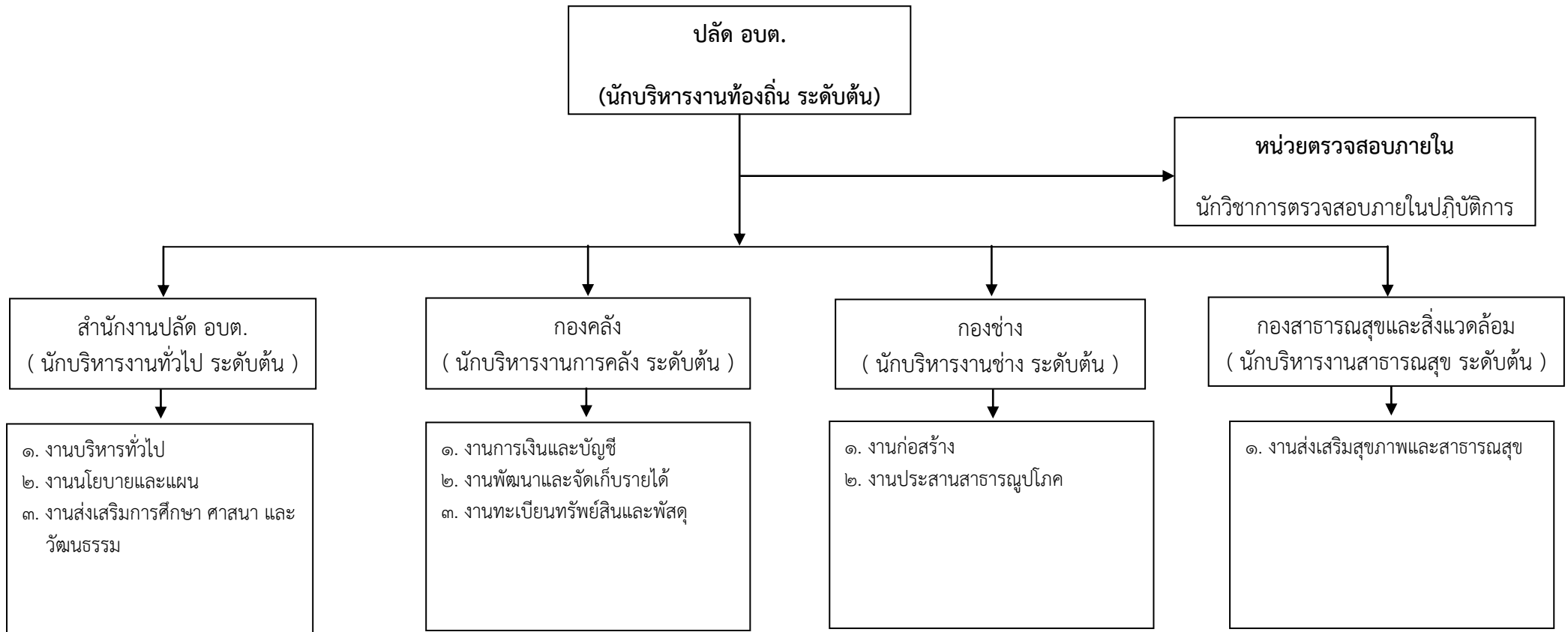
(๖) คือ เงินเดือนค่าจ้างและสิทธิสวัสดิการของข้าราชการและลูกจ้างประจำตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๗) คิดจาก (๔) + (๕) + (๖)

(๘) คิดจาก (๗) ทหารงบประมาณรายจ่ายประจำปี คูณด้วย ๑๐๐

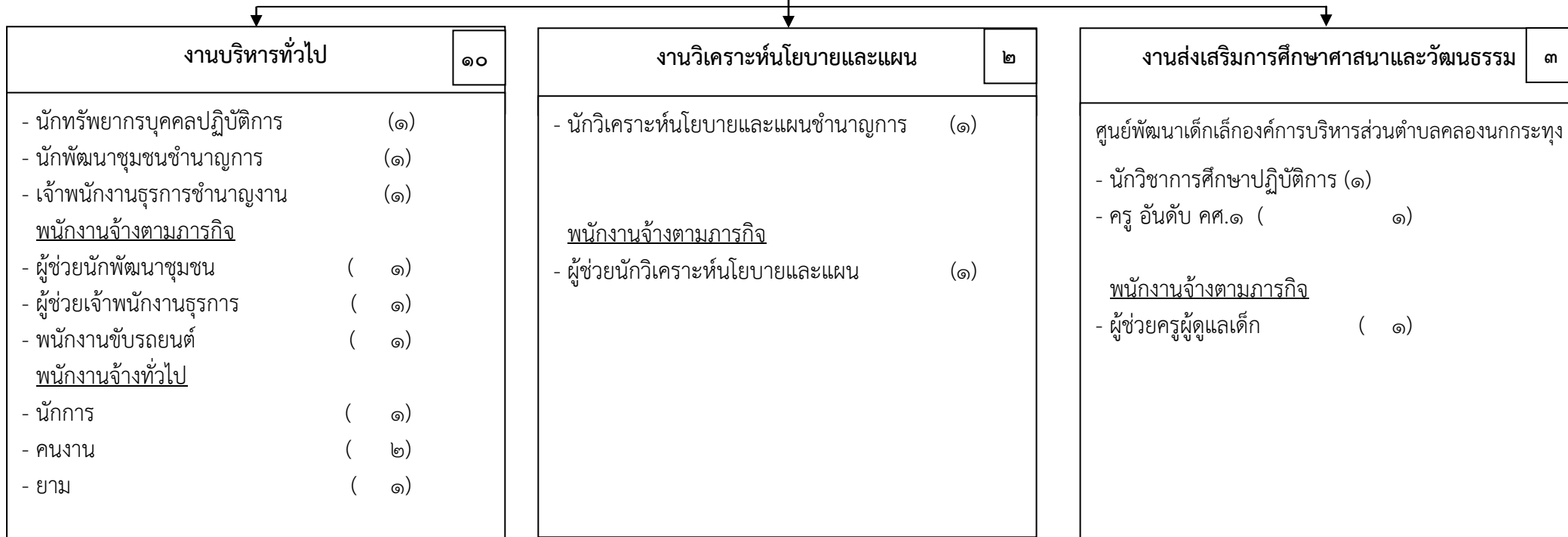
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปิงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุง



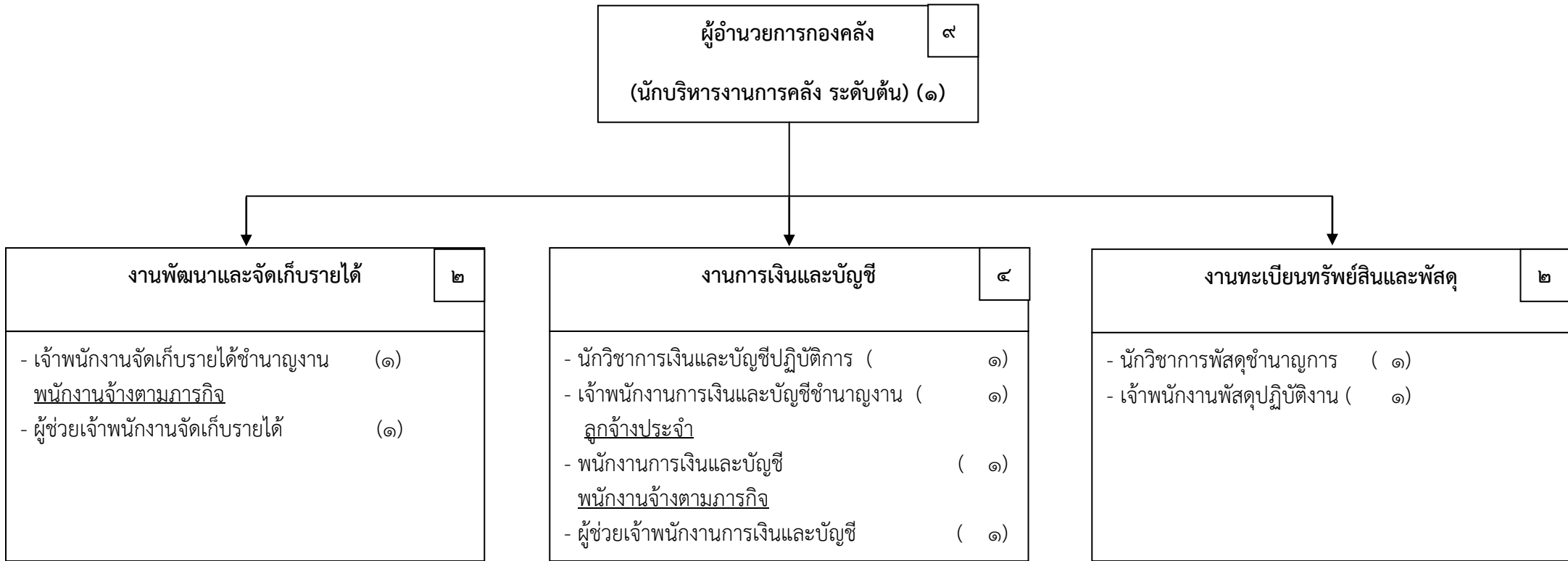
โครงสร้างสำนักงานปลัด อบต.

หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. ๑๖
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)



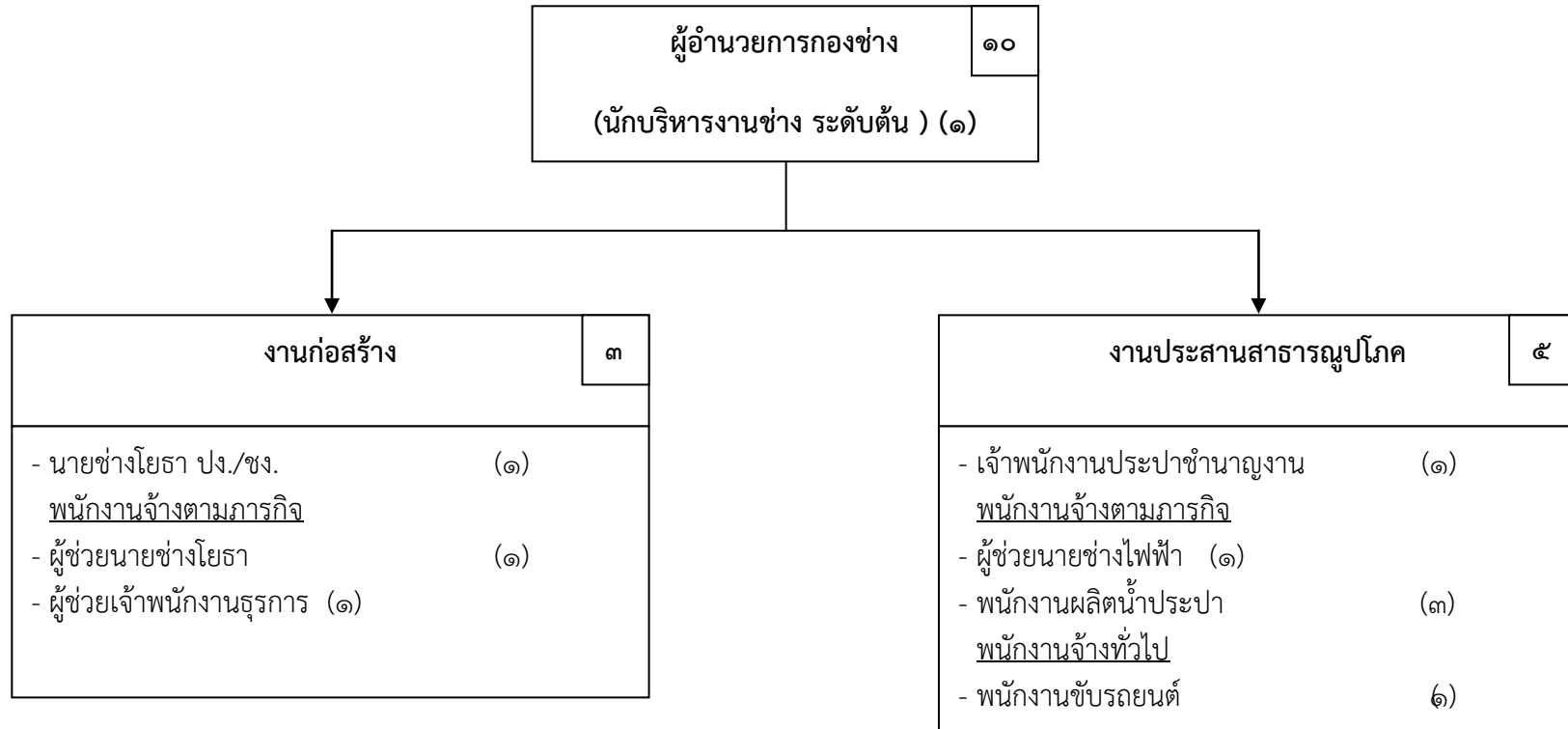
ระดับ	ทั่วไป				วิชาการ					อำนวยการท้องถิ่น			พนักงานส่วนตำบล	ครู อันดับ คศ.๑	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
	ปง.	ชง.	อส.	ปง./ชง.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปก./ชก.	ต้น	กลาง	สูง				
จำนวน	-	๑	-	-	๒	๒	-	-	-	๑	-	-	๖	๑	-	๙

โครงสร้างกองคลัง



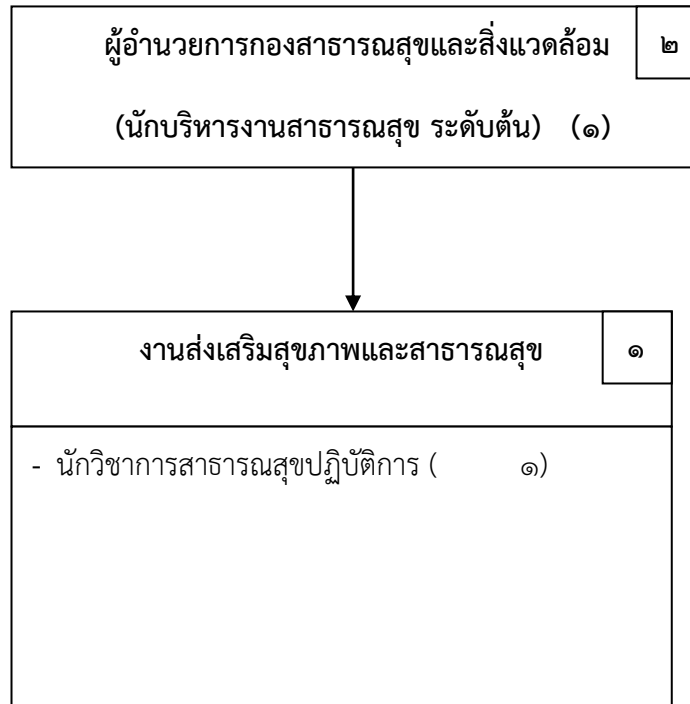
ระดับ	ทั่วไป				วิชาการ					อำนวยการท้องถิ่น			พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
	ปง.	ชง.	อส.	ปง./ชง.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปก./ชก.	ต้น	กลาง	สูง			
จำนวน	๑	๒	-	-	๑	๑	-	-	-	๑	-	-	๖	๑	๒

โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	ทั่วไป				วิชาการ					อำนวยการท้องถิ่น			พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
	ปง.	ชง.	อส.	ปง./ชง.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปก./ชก.	ต้น	กลาง	สูง			
จำนวน	-	๑	-	๑	-	-	-	-	-	๑	-	-	๓	-	๗

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ระดับ	ทั่วไป				วิชาการ					อำนวยการท้องถิ่น			พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
	ปจ.	ชง.	อส.	ปจ./ชง.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปก./ชก.	ต้น	กลาง	สูง			
จำนวน	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑	-	-	๒	-	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม					กรอบอัตราค่าจ้างใหม่					เงินเดือน			หมายเหตุ
			ตำแหน่งเลขที่	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	อื่น ๆ/ค่า	
๑	นางสาวสุวิทย์ วนะกรรม	ป.โท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการปกครองท้องถิ่น	๑๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	นักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น	ต้น	๑๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	นักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น	ต้น	๔๘๓,๑๒๐	๔๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๑๒)		๕๓๑,๑๒๐
๒	ส่วนงานปลัด นางสาวสุกัญญา แสงอนันต์	ป.โท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการปกครอง	๑๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด	นักบริหารงานทั่วไป	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๑๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด	นักบริหารงานทั่วไป	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๗๙๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๓๖๙,๔๘๐
๓	นางสาวสุนิสา แสงอนันต์	ป.ตรี รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์	๑๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก.	๑๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก.	๒๐๗,๕๘๐ (๑๗,๒๙๐x๑๒)			๒๐๗,๕๘๐
๔	นางสาวเสาวมีย์ บุศย์อำภา	ป.โท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขานโยบายสาธารณะ	๑๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	๑๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐x๑๒)			๔๐๒,๗๒๐
๕	นางสาวดวงพร ไกรยศ	ป.โท ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์	๑๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๑๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๓๓๗,๕๘๐ (๒๖,๔๖๐x๑๒)			๓๓๗,๕๘๐
๖	นางพัชราภรณ์ สวัสดิ์	ปวส.คหกรรม สาขา ผ้าและเครื่องแต่งกาย	๑๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๑๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๒๕๔,๘๘๐ (๒๑,๑๙๐x๑๒)			๒๕๔,๘๘๐
๗	นางสาวเมตตา อินไชย	ป.ตรี รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์	๑๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก.	๑๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก.	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐x๑๒)			๑๘๐,๗๒๐
๘	นางรัชก โสมสันติยะ	ป.ตรี ครุศาสตรบัณฑิต สาขา การศึกษาปฐมวัย (หลักสูตร ๕ ปี)	๑๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ครูอัตราจ้าง ค.ศ. ๑	ครูอัตราจ้าง ค.ศ. ๑	-	คศ.๑	๑๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ครูอัตราจ้าง ค.ศ. ๑	ครูอัตราจ้าง ค.ศ. ๑	-	คศ.๑	๒๕๖,๙๒๐ (๒๓,๙๑๐x๑๒)			จ่ายจากเงินอุดหนุน
๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวลลิตา แก้วประชา	ป.ตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขา การพัฒนาชุมชน	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	๒๐๖,๘๘๐ (๑๗,๒๙๐x๑๒)			๒๐๖,๘๘๐
๑๐	นายสิทธิศักดิ์ ศรีสุข	ป.ตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขา การพัฒนาชุมชน	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	๒๐๑,๗๒๐ (๑๖,๘๑๐x๑๒)			๒๐๑,๗๒๐
๑๑	นางสาวมยุรี ศรีสาหร่าย	ป.ตรี ครุศาสตรบัณฑิต สาขา การศึกษาปฐมวัย (หลักสูตร ๕ ปี)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๓๔,๕๒๐ (๑๑,๒๑๐x๑๒)	เงินอุดหนุน ๙,๘๐๐ น.		๑๓๔,๕๒๐
๑๒	นางสาวสุกัญญา แสงปานอินทร์	ปวช. ประเภทวิชาพาณิชยกรรม สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๕๐,๒๔๐ (๑๒,๐๖๐x๑๒)			๑๕๐,๒๔๐
๑๓	นายทวิช มณฑามณี	ปวช. ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม สาขาช่างยานยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๕๔,๕๖๐ (๑๒,๘๘๐x๑๒)			๑๕๔,๕๖๐
๑๔	พนักงานจ้างทั่วไป นางสาวภาวิณี ทองเอี่ยม	มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.๓)	-	นักการ	นักการ	-	-	-	นักการ	นักการ	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๑๐๘,๐๐๐
๑๕	นายนิคม ศรีแสงทรัพย์	ประณบปีที่หก (ป.๖)	-	คนงาน	คนงาน	-	-	-	คนงาน	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๑๐๘,๐๐๐
๑๖	นายสุพจน์ ศรีสุข	ประณบปีที่หก (ป.๖)	-	คนงาน	คนงาน	-	-	-	คนงาน	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๑๐๘,๐๐๐
๑๗	นายธงพล ภิรมย์เปี้ยว	ปวช. ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม สาขาช่างยานยนต์	-	ยาม	ยาม	-	-	-	ยาม	ยาม	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๑๐๘,๐๐๐
๑๘	กองคลัง นางสุรางค์รัตน์ อึ้งเพชร	ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี	๑๘-๓-๐๔-๑๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	นักบริหารงานการคลัง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๑๘-๓-๐๔-๑๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	นักบริหารงานการคลัง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๓๕๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๔๐๘,๐๐๐
๑๙	นางสาวกมลรัตน์ เรืองศิริชัย	ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขา การบริหารธุรกิจ (การบัญชี)	๑๘-๓-๐๔-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก.	๑๘-๓-๐๔-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก.	๒๑๘,๔๐๐ (๑๘,๒๐๐x๑๒)			๒๑๘,๔๐๐
๒๐	นางอุทัยรัตน์ นิลสุวรรณ	ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการบัญชี	๑๘-๓-๐๔-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ชก.	๑๘-๓-๐๔-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ชก.	๓๓๗,๕๘๐ (๒๖,๔๖๐x๑๒)			๓๓๗,๕๘๐
๒๑	นางสาววรรณดา ต่ายใหญ่เที่ยง	ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขา การเงินและการธนาคาร	๑๘-๓-๐๔-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ชง.	๑๘-๓-๐๔-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ชง.	๒๕๖,๗๒๐ (๒๑,๓๙๐x๑๒)			๒๕๖,๗๒๐
๒๒	สิบเอกหญิงจันทนา ปุยภิรมย์	ปวส. ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ	๑๘-๓-๐๔-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง.	๑๘-๓-๐๔-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง.	๑๘๘,๘๘๐ (๑๕,๕๕๐x๑๒)			๑๘๘,๘๘๐

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิ	ตำแหน่งที่กำหนดใหม่					ตำแหน่งที่กำหนดใหม่					เงินเดือน			หมายเหตุ
			ตำแหน่งเลขที่	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	อื่นๆ/ค่า	
๒๓	นางสาวดวงจันทร์ สว่างทัน	อนุปริญญาศิลปศาสตร สาขาการจัดการทั่วไป	๑๘-๓-๐๕-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง.	๑๘-๓-๐๕-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ชง.	๒๒๕,๗๒๐ (๑๘,๘๑๐x๑๒)			๒๒๕,๗๒๐
๒๔	ลูกจ้างประจำ นางรัชชตรี ศรีบุญญารักษ์	ปวช. ประถมวิชาชีพมัธยมศึกษา สาขาการชาย	-	พนักงานการเงินและบัญชี	พนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	พนักงานการเงินและบัญชี	พนักงานการเงินและบัญชี	-	-	๒๓๒,๙๒๐ (๑๙,๔๑๐x๑๒)			๒๓๒,๙๒๐
๒๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวกัญญากร ปรีพันธ์	ปวส. ประถมวิชาชีพบริหารธุรกิจ สาขาการบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	๑๖๐,๙๒๐ (๑๓,๕๑๐x๑๒)			๑๖๐,๙๒๐
๒๖	นางนงนุช สุทธิรัตน์	ปวส. ประถมวิชาชีพบริหารธุรกิจ สาขาการตลาด	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	๑๕๑,๐๐๐ (๑๒,๕๕๐x๑๒)			๑๕๑,๐๐๐
๒๗	กองช่าง -	-	๑๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	นักบริหารงานช่าง	ผู้อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	นักบริหารงานช่าง	ผู้อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๓๕๓,๖๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๔๓๕,๖๐๐ (ว่าง)
๒๘	-	-	๑๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๕๗,๙๐๐			๒๕๗,๙๐๐ (ว่าง)
๒๙	นายจักรรงค์ ตีคำ	ปวช. ประถมวิชาชีพช่างอุตสาหกรรม สาขาช่างยนต์	๑๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	เจ้าพนักงานประปา	ทั่วไป	ชง.	๑๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	เจ้าพนักงานประปา	ทั่วไป	ชง.	๒๕๙,๓๖๐ (๒๐,๗๘๐x๑๒)			๒๕๙,๓๖๐
๓๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวรัฐกานต์ พึ่งประชา	ป.ตรี วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิศวกรรมโยธา	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)			๑๘๐,๐๐๐
๓๑	นางสาวลชชิตา อรกิจ	ปวช.คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๒๒,๘๐๐ (๙,๕๐๐x๑๒)			๑๒๒,๘๐๐
๓๒	นายจักรพรรณ์ แก้วอู้อยู่ดี	อนุปริญญาวิทยาศาสตร สาขาอิเล็กทรอนิกส์	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	๑๓๐,๐๘๐ (๑๐,๘๔๐x๑๒)			๑๓๐,๐๘๐
๓๓	นายภุชณะ ศรีบุญรอด	ปวส. ประถมวิชาชีพอุตสาหกรรม สาขาช่างยนต์-เทคนิคยานยนต์	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	๑๕๙,๘๘๐ (๑๓,๓๒๐x๑๒)			๑๕๙,๘๘๐
๓๔	นายเสกสรรค์ มูลทองนิเยม	ปวส. ประถมวิชาชีพอุตสาหกรรม สาขาเครื่องกล-เทคนิคยานยนต์	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	๑๕๑,๖๘๐ (๑๒,๖๔๐x๑๒)			๑๕๑,๖๘๐
๓๕	นายประพันธ์ศักดิ์ คำสงค์	ปวส.เทคนิคอุตสาหกรรม	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	๑๒๒,๘๐๐ (๙,๕๐๐x๑๒)			๑๒๒,๘๐๐
๓๖	พนักงานจ้างทั่วไป นายณัฐพล บุญสมปอง	ปวส.ประถมวิชาชีพอุตสาหกรรม สาขาวิชาไฟฟ้า	-	พนักงานขับรถยนต์	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๑๐๘,๐๐๐
๓๗	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม -	-	๑๘-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	นักบริหารงานสาธารณสุข	ผู้อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑๘-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	นักบริหารงานสาธารณสุข	ผู้อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๓๕๓,๖๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๔๓๕,๖๐๐ (ว่าง)ให้ ก.อบ.สรรหา
๓๘	นางสาวนิตยา แซ่ลิ้ม	ป.ตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขา สาธารณสุขศาสตร์	๑๘-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปก.	๑๘-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปก.	๑๘๐,๗๒๐ (๑,๕๐๐x๑๒)			๑๘๐,๗๒๐
๓๙	หน่วยตรวจสอบภายใน นายศุภิล ท้วมจันทร์	ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขา คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	๑๘-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก.	๑๘-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก.	๑๘๐,๗๒๐ (๑,๕๐๐x๑๒)			๑๘๐,๗๒๐

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม					กรอบอัตราค่าจ้างใหม่					เงินเดือน			หมายเหตุ
			ตำแหน่งเลขที่	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	อื่น ๆ/ค่า	
๑	นางสาวสุวิทย์ วนะกรรม	ป.โท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการปกครองท้องถิ่น	๑๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๑๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	นักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น	ต้น	๑๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๑๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	นักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น	ต้น	๔๘๓,๑๒๐	๔๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๑๒)		๕๓๑,๑๒๐
๒	สำนักงานปลัด นางสาวสุกัญญา แสงอนันต์	ป.โท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการปกครอง	๑๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๑๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด	นักบริหารงานทั่วไป	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๑๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๑๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด	นักบริหารงานทั่วไป	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๗๙๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๓๖๙,๔๘๐
๓	นางสาวสุนิสา แสงอนันต์	ป.ตรี รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์	๑๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก.	๑๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก.	๒๐๗,๕๘๐ (๑๗,๒๙๐x๑๒)			๒๐๗,๕๘๐
๔	นางสาวเสาวมีย์ บุศย์อำภา	ป.โท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขานโยบายสาธารณะ	๑๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	๑๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐x๑๒)			๔๐๒,๗๒๐
๕	นางสาวดวงพร ไกรยศ	ป.โท ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์	๑๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๑๑	นักพัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๑๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๑๑	นักพัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๓๓๗,๕๕๐ (๒๖,๔๖๐x๑๒)			๓๓๗,๕๕๐
๖	นางพัชฎาอุยงณ์ สวัสดิ์	ปวส.คหกรรม สาขา ผ้าและเครื่องแต่งกาย	๑๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๑๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๒๕๔,๘๘๐ (๒๑,๑๙๐x๑๒)			๒๕๔,๘๘๐
๗	นางสาวเมตตา อินไชย	ป.ตรี รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์	๑๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๑๑	นักวิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก.	๑๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๑๑	นักวิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก.	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐x๑๒)			๑๘๐,๗๒๐
๘	นางรัชก โอมสินทิยะ	ป.ตรี ครุศาสตรบัณฑิต สาขา การศึกษาปฐมวัย (หลักสูตร ๕ ปี)	๑๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๑๑	ครูอัตราจ้าง ค.ศ. ๑	ครูอัตราจ้าง ค.ศ. ๑	-	คศ.๑	๑๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๑๑	ครูอัตราจ้าง ค.ศ. ๑	ครูอัตราจ้าง ค.ศ. ๑	-	คศ.๑	๒๕๖,๙๒๐ (๒๓,๙๑๐x๑๒)			จ่ายจากเงินอุดหนุน
๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวลลิตา แก้วประชา	ป.ตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขา การพัฒนาชุมชน	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	๒๐๖,๘๘๐ (๑๗,๒๙๐x๑๒)			๒๐๖,๘๘๐
๑๐	นายสิทธิศักดิ์ ศรีสุข	ป.ตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขา การพัฒนาชุมชน	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	๒๐๑,๗๒๐ (๑๖,๘๑๐x๑๒)			๒๐๑,๗๒๐
๑๑	นางสาวมยุรี ศรีสาหร่าย	ป.ตรี ครุศาสตรบัณฑิต สาขา การศึกษาปฐมวัย (หลักสูตร ๕ ปี)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๓๔,๕๒๐ (๑๑,๒๑๐x๑๒)	เงินอุดหนุน ๙,๘๐๐ น.		๑๓๔,๕๒๐
๑๒	นางสาวสุกัญญา แสงปานอินทร์	ปวช. ประเภทวิชาพาณิชยกรรม สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๕๐,๒๔๐ (๑๒,๐๖๐x๑๒)			๑๕๐,๒๔๐
๑๓	นายทวิช มณฑามณี	ปวช. ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม สาขาช่างยานยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๕๔,๕๖๐ (๑๒,๘๘๐x๑๒)			๑๕๔,๕๖๐
๑๔	พนักงานจ้างทั่วไป นางสาวภาวินี ทองเอี่ยม	มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.๓)	-	นักการ	นักการ	-	-	-	นักการ	นักการ	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๑๐๘,๐๐๐
๑๕	นายนิคม ศรีแสงทรัพย์	ประณบปีที่หก (ป.๖)	-	คนงาน	คนงาน	-	-	-	คนงาน	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๑๐๘,๐๐๐
๑๖	นายสุพจน์ ศรีสุข	ประณบปีที่หก (ป.๖)	-	คนงาน	คนงาน	-	-	-	คนงาน	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๑๐๘,๐๐๐
๑๗	นายธงพล ภิรมย์เปี้ยว	ปวช. ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม สาขาช่างยานยนต์	-	ยาม	ยาม	-	-	-	ยาม	ยาม	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๑๐๘,๐๐๐
๑๘	กองคลัง นางสุรางค์รัตน์ อึ้งเพชร	ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี	๑๘-๓-๐๔-๑๑๐๑-๐๑๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	นักบริหารงานการคลัง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๑๘-๓-๐๔-๑๑๐๑-๐๑๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	นักบริหารงานการคลัง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๓๕๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๔๐๘,๐๐๐
๑๙	นางสาวกมลรัตน์ เรืองศิริบุญ	ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขา การบริหารธุรกิจ (การบัญชี)	๑๘-๓-๐๔-๑๑๐๑-๐๑๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก.	๑๘-๓-๐๔-๑๑๐๑-๐๑๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก.	๒๑๘,๔๐๐ (๑๘,๒๐๐x๑๒)			๒๑๘,๔๐๐
๒๐	นางอุทัยรัตน์ นิลสุวรรณ	ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการบัญชี	๑๘-๓-๐๔-๑๑๐๑-๐๑๑	นักวิชาการพัสดุ	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ชก.	๑๘-๓-๐๔-๑๑๐๑-๐๑๑	นักวิชาการพัสดุ	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ชก.	๓๓๗,๕๕๐ (๒๖,๔๖๐x๑๒)			๓๓๗,๕๕๐
๒๑	นางสาววรรณดา ต่ายใหญ่เที่ยง	ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขา การเงินและการธนาคาร	๑๘-๓-๐๔-๑๑๐๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ชง.	๑๘-๓-๐๔-๑๑๐๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ชง.	๒๕๖,๗๒๐ (๒๑,๓๙๐x๑๒)			๒๕๖,๗๒๐
๒๒	สิบเอกหญิงจันทนา ปุยภิรมย์	ปวส. ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ	๑๘-๓-๐๔-๑๑๐๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง.	๑๘-๓-๐๔-๑๑๐๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง.	๑๘๘,๒๘๐ (๑๕,๕๕๐x๑๒)			๑๘๘,๒๘๐

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิ	ตำแหน่งที่กำหนดใหม่					ตำแหน่งที่กำหนดใหม่					เงินเดือน			หมายเหตุ
			ตำแหน่งเลขที่	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	อื่นๆ/ค่าทดแทน	
๒๓	นางสาวดวงจันทร์ สว่างทัน	อนุปริญญาศิลปศาสตร สาขาการจัดการทั่วไป	๑๘-๓-๐๕-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง.	๑๘-๓-๐๕-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ชง.	๒๒๕,๗๒๐ (๑๘,๘๑๐x๑๒)			๒๒๕,๗๒๐
๒๔	ลูกจ้างประจำ นางรัชชตรี ศรีบุญญารักษ์	ปวช. ประถมวิชาชีพมัธยมศึกษา สาขาการชาย	-	พนักงานการเงินและบัญชี	พนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	พนักงานการเงินและบัญชี	พนักงานการเงินและบัญชี	-	-	๒๓๒,๙๒๐ (๑๙,๔๑๐x๑๒)			๒๓๒,๙๒๐
๒๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวกัญญากร ปรีพันธ์	ปวส. ประถมวิชาชีพบริหารธุรกิจ สาขาการบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	๑๖๐,๙๒๐ (๑๓,๕๑๐x๑๒)			๑๖๐,๙๒๐
๒๖	นางนงนุช สุทธิรัตน์	ปวส. ประถมวิชาชีพบริหารธุรกิจ สาขาการตลาด	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	๑๕๑,๐๐๐ (๑๒,๕๕๐x๑๒)			๑๕๑,๐๐๐
๒๗	กองช่าง -	-	๑๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	นักบริหารงานช่าง	ผู้อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	นักบริหารงานช่าง	ผู้อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๓๕๓,๖๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๔๓๕,๖๐๐ (ว่าง)
๒๘	-	-	๑๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๕๗,๙๐๐			๒๕๗,๙๐๐ (ว่าง)
๒๙	นายจักรรงค์ ตีคำ	ปวช. ประถมวิชาชีพช่างอุตสาหกรรม สาขาช่างยานยนต์	๑๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	เจ้าพนักงานประปา	ทั่วไป	ชง.	๑๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	เจ้าพนักงานประปา	ทั่วไป	ชง.	๒๕๗,๓๖๐ (๒๐,๕๘๐x๑๒)			๒๕๗,๓๖๐
๓๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวรัฐกานต์ พึ่งประชา	ป.ตรี วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิศวกรรมโยธา	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)			๑๘๐,๐๐๐
๓๑	นางสาวลชชิตา อรกิจ	ปวช.คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๒๒,๘๐๐ (๙,๕๐๐x๑๒)			๑๒๒,๘๐๐
๓๒	นายจักรพรรณ์ แก้วอู้อยู่ดี	อนุปริญญาวิทยาศาสตร สาขาอิเล็กทรอนิกส์	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	๑๓๐,๐๘๐ (๑๐,๘๔๐x๑๒)			๑๓๐,๐๘๐
๓๓	นายภุชณะ ศรีบุญรอด	ปวส. ประถมวิชาชีพอุตสาหกรรม สาขาช่างยนต์-เทคนิคยานยนต์	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	๑๕๙,๘๘๐ (๑๓,๓๒๐x๑๒)			๑๕๙,๘๘๐
๓๔	นายเสกสรรค์ มูลทองนิเยม	ปวส. ประถมวิชาชีพอุตสาหกรรม สาขาเครื่องกล-เทคนิคยานยนต์	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	๑๕๑,๖๘๐ (๑๒,๖๔๐x๑๒)			๑๕๑,๖๘๐
๓๕	นายประพันธ์ศักดิ์ คำสงค์	ปวส.เทคนิคอุตสาหกรรม	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	๑๒๒,๘๐๐ (๙,๕๐๐x๑๒)			๑๒๒,๘๐๐
๓๖	พนักงานจ้างทั่วไป นายณัฐพล บุญสมปอง	ปวส.ประถมวิชาชีพอุตสาหกรรม สาขาวิชาไฟฟ้า	-	พนักงานขับรถยนต์	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๑๐๘,๐๐๐
๓๗	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม -	-	๑๘-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	นักบริหารงานสาธารณสุข	ผู้อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑๘-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	นักบริหารงานสาธารณสุข	ผู้อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๓๕๓,๖๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๔๓๕,๖๐๐ (ว่าง)ให้ ก.อบ.สรรหา
๓๘	นางสาวนิตยา แซ่ลิ้ม	ป.ตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขา สาธารณสุขศาสตร์	๑๘-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปก.	๑๘-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปก.	๑๘๐,๗๒๐ (๑,๕๐๐x๑๒)			๑๘๐,๗๒๐
๓๙	หน่วยตรวจสอบภายใน นายศุภิล ท่วมจันทร์	ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขา คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	๑๘-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก.	๑๘-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก.	๑๘๐,๗๒๐ (๑,๕๐๐x๑๒)			๑๘๐,๗๒๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุง ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติ ที่มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนา ซึ่งกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ไว้ในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยค้ำนึ่งยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ กำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ ยกย่องข้าราชการ/ผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ สร้างองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของนักการเมืองท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นในรูปแบบต่างๆ

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ ปลุกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่ข้าราชการทุกระดับ

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ สร้างศูนย์กลางในการวิจัย สำรวจ ให้คำปรึกษาแนะนำและข้อมูลข่าวสารด้านธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๒.๔ พัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการอย่างเข้มข้น

กลยุทธ์ที่ ๒.๕ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนและสู่มาตรฐานสากล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ ปรับปรุงแนวทางและกฎระเบียบในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ ขับเคลื่อนจรรยาบรรณข้าราชการไปสู่การปฏิบัติ

กลยุทธ์ที่ ๓.๓ ขับเคลื่อนระบบสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐานทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ เปิดโอกาสให้ข้าราชการเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

กลยุทธ์ที่ ๔.๒ เปิดให้ประชาชน และหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมและการติดตามสถานการณ์การทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

รายละเอียดเป็นไปตามแผน พัฒนาศักยภาพ ประจำปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุง อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบล คลองนกระทุง ได้มีกรอบและแนวทางในการมีจริยธรรมเพื่อยึดถือเป็นหลัก และแนวทางปฏิบัติ เป็นเครื่องกำกับ ความประพฤติของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบล คลองนกระทุง ให้ปฏิบัติหน้าที่และดำเนินงานตามภารกิจต่างๆ ให้เป็นไปตามกฎหมาย และระเบียบที่กำหนด เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวก และให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างต้องปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่น มีความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้
๒. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างต้องรักษาวินัยตามที่กำหนดเป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติโดยเคร่งครัด
๓. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ
๔. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างต้องตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดผลดีและความก้าวหน้าแก่ราชการ
๕. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอุทิศและเอาใจใส่ ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ ต้องไม่ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ
๖. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี และนโยบายของรัฐบาลโดยไม่ให้เสียหายแก่ทางราชการ
๗. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างต้องถือว่าเป็นหน้าที่พิเศษที่จะสนใจและรับทราบเหตุการณ์เคลื่อนไหว
๘. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างต้องรักษาความลับของทางราชการ
๙. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ โดยไม่ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยง
๑๐. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างต้องปฏิบัติราชการโดยมิใช่เป็นการกระทำการข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตนเว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปเป็นผู้สั่งให้กระทำ หรือได้รับอนุญาตเป็นพิเศษชั่วคราว
๑๑. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความ ซึ่งควรต้องแจ้งถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย
๑๒. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างต้องถือและปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียมของทางราชการ
๑๓. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างต้องอุทิศเวลาของตนแก่ราชการจะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการมิได้
๑๔. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกันและต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติราชการระหว่างพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ด้วยกันและผู้ร่วมปฏิบัติราชการ

๑๕. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างต้องต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้า และด้วยความสุภาพเรียบร้อย ห้ามมิให้ดูหมิ่นเหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงประชาชนผู้ติดต่อราชการ

๑๖. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลต้องไม่เป็นกรรมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท

๑๗. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างต้องวางตนเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและในการปฏิบัติอื่นที่เกี่ยวข้องกับประชาชนจะต้องปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการว่าด้วยมารยาททางการเมืองของข้าราชการโดยอนุโลม

๑๘. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างต้องรักษาชื่อเสียงของตนและรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใด ๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย