



แผนอัตรากำล้าง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกกระทุง

อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุง ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดทำอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัดนครปฐม) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

ทั้งนี้ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุง ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุงจึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจ และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุง
กันยายน ๒๕๖๖

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๖
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๗
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๑๑
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๒๐
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๓๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๔
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๖
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๕๓
๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลหรือพนักงาน	๕๕

ภาคผนวก

๑. สำเนาประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกกระทุง เรื่อง การประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	๖๒
๒. สำเนาประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกกระทุง เรื่อง กำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกกระทุง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	๖๖
๓. สำเนาคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกกระทุง เรื่อง การจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการตามกรอบอัตราใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	๗๐
๔. คำแถลงประกอบงบประมาณการรายรับ - รายจ่าย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗	๗๓
๕. สำเนาคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกกระทุง เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ -พร้อมสำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙	๗๗

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - พ.ศ. ๒๕๖๘
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุ อําเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่นๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการ

หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดใน กฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒

๑.๕ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙

๑.๖ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๑.๗ พระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ , (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๘

๑.๘ ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน ของข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ , (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐ , (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓

๑.๙ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๔๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๘ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘

๑.๑๐ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๕๘ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘

๑.๑๑ ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง ขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ , (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ , (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๔ , (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๔ , (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๕ และ (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๖

๑.๑๒ หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๔๓ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและ การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓

๑.๑๓ ประกาศ ก.อบต. เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของ องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓

๑.๑๔ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบ แห่ง)

๑.๑๕ หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๑๖ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๖/ว๑๗๓ ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๕ เรื่อง มาตรฐานกำหนดตำแหน่งและกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องข้องเกี่ยว (เพิ่มเติม)

๑.๑๗ หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว๒๑๒๑ ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการดำเนินการขอรับการจัดสรรงบประมาณและอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ สถานศึกษา (โรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)

๑.๑๘ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว๑๖๙ ลงวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๕ เรื่อง การกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๑.๑๙ ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๙ , (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ และ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕

๑.๒๐ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๙/ว๒๙ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูส่วนท้องถิ่นในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๒๑ ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๕) ลงวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๙ (บัญชีอัตราเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่น บัญชี ๕)

๑.๒๒ ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๙ (บัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น บัญชี ๒)

๑.๒๓ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว๓๑๓ ลงวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๔

๑.๒๔ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๙/ว๒๕ ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๕ เรื่อง การปรับอัตราเงินเดือนสำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

๑.๒๕ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว๒๖๘๓ ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๔) และประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและการให้ลูกจ้างขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๔)

๑.๒๖ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว๘ ลงวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๑ เรื่อง ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและการให้ลูกจ้างขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๑

๑.๒๗ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๘๑ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ เรื่อง ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓)

๑.๒๘ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว๓๖ ลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง (ฉบับที่ ๔)

๑.๒๙ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว๒๘ ลงวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๘ เรื่อง แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน

๑.๓๐ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว๑๗๑๖ ลงวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๖ เรื่อง ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข อัตรา และวิธีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖

๑.๓๑ หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๗๔ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แจ้งแนวทางปฏิบัติตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ (เพิ่มเติม)

๑.๓๒ หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๒๐ ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ เรื่อง แจ้งแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๓๓ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๗๙ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติการปรับโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (เพิ่มเติม)

๑.๓๔ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๑๒๑ ลงวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๕๓ เรื่อง การบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับลูกจ้างประจำ

๑.๓๕ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๗๘ ลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ เรื่อง ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖

๑.๓๖ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว๙ ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างประจำ

๑.๓๗ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๗๗ ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๔๗ เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง ปรับปรุงค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) พนักงานจ้างทั่วไป และการกำหนดตำแหน่ง และเรื่อง ต่อสัญญาจ้างลูกจ้างชั่วคราว

๑.๓๘ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว๑ ลงวันที่ ๓ มกราคม ๒๕๖๖ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างในสถานศึกษา (โรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๓๙ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว๑๓ ลงวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๑ เรื่อง ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์ การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

๑.๔๐ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๓๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔๑ ประกาศ กถ. เรื่อง การกำหนดรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง พ.ศ. ๒๕๕๗ , (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ , (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๑ และ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓

๑.๔๒ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖
เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑.๔๓ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว๒๐ ลงวันที่ ๔ ส.ค. ๖๖
เรื่อง ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานครูองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่
ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา (โรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุง จึงได้จัดทำแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุง อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม มีวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุง 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 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุง มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุง ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุง

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุง อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุง ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุง เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการเป็นคณะกรรมการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้มีขอบเขตนี้อาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุง บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต 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 โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคล โดยมีสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้กำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตรากำลังต่องานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจ ของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องนำมาประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมายโดยตั้งสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็น หัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวน และการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่า การเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และในส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็ไม่น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้ อาจจะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

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

ขั้นตอนสำหรับการวางแผนอัตรากำลัง มีดังนี้

๑. ทบทวนกระบวนการทำงานและขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งเวลาที่ใช้ในแต่ละขั้นตอน
๒. ทำการสำรวจภาระงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกกระทุง ในอนาคตโดยพิจารณาภาระงานที่ต้องทำเพิ่มหรือไม่จำเป็นต้องทำหรือใช้เทคโนโลยีมาช่วยทำได้
๓. รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนอัตรากำลังประจำปี เช่น จำนวนบุคลากรปัจจุบัน งบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรร

๔. นำงบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรรมาคำนวณอัตรากำลัง โดยคิดจากค่าจ้างเงินเดือนบุคลากร และค่าใช้จ่ายรายการกิจกรรมตามแผนดำเนินงาน
๕. นำการวิเคราะห์ต่าง ๆ มาเปรียบเทียบจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมสอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร
๖. จัดทำแผนอัตรากำลัง และควบคุมอัตรากำลังคนตามแผนอัตรากำลังประจำปี

๔.สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๔.๑ สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญ

(๑) ที่ตั้ง องค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ 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 ติดต่อบ้างบางภาษี อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม โดยมีแนวเขตเริ่มต้นจาก คลองบางยูง 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 ติดต่อบ้างบางราภิรมย์ อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม โดยมีแนวเขตเริ่มต้นจาก บริเวณพิกัด PR ๓๖๖๔๖๙ ไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ ระยะทางประมาณ ๒ กิโลเมตร ตามแนวขนานคลอง สภาพรพัฒนา ห่างจากคลองสภาพรพัฒนาประมาณ ๐.๔ กิโลเมตร สิ้นสุดบริเวณ พิกัด PR ๓๕๔๔๕๖ รวมระยะ ทางด้านทิศตะวันออกประมาณ ๒ กิโลเมตร

ทิศใต้ ติดต่อบ้างบางลำพญา 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 ติดต่อบ้างบางปลา อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม โดยมีแนวเขตเริ่มต้นจาก คลอง บางวัว บริเวณพิกัด PR ๒๗๙๔๓๖ ไปทางทิศเหนือ ระยะทางประมาณ ๑.๕ กิโลเมตร ถึงแม่น้ำท่าจีนฝั่ง ทิศตะวันตก บริเวณพิกัด PR ๒๗๘๔๕๐ ไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือ ระยะทางประมาณ ๑.๕ กิโลเมตร ถึง คลองท้องคุ้ง บริเวณพิกัด PR ๒๙๑๔๕๙ ไปทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือ ระยะทางประมาณ ๒.๕ กิโลเมตร สิ้นสุด ที่คลองบางยูง บริเวณพิกัด PR ๓๐๓๔๘๕ รวมระยะทางด้านทิศตะวันตกประมาณ ๕.๕ กิโลเมตร

(๕) ประชากร

ประชากร รวมทั้งสิ้น ๓,๕๖๑ คน แยกเป็นชาย ๑,๗๑๕ คน หญิง ๑,๘๔๖ คน มีจำนวน หลังคาเรือน ๑,๖๓๙ ครัวเรือน (ที่มาข้อมูลสถิติประชากร ข้อมูล ณ เดือน มิถุนายน ๒๕๖๖)

๑. หมู่ที่ ๑ บ้านใต้ปากคลองนกกระทง จำนวนครัวเรือน ๕๐ ครัวเรือน (ช ๗๒ คน ญ ๗๐ คน)
๒. หมู่ที่ ๒ บ้านปากคลองนกกระทง จำนวนครัวเรือน ๘๑ ครัวเรือน (ช ๙๖ คน ญ ๑๐๐คน)
๓. หมู่ที่ ๓ บ้านแหลมไร่ จำนวนครัวเรือน ๕๙ ครัวเรือน (ช ๕๔ คน ญ ๗๐ คน)
๔. หมู่ที่ ๔ บ้านบางวัว จำนวนครัวเรือน ๔๑ ครัวเรือน (ช ๔๔ คน ญ ๕๙ คน)
๕. หมู่ที่ ๕ บ้านบางวัว จำนวนครัวเรือน ๗๕ ครัวเรือน (ช ๑๐๘ คน ญ ๑๑๖ คน)
๖. หมู่ที่ ๖ บ้านหน้าโรงเจ จำนวนครัวเรือน ๑๐๑ ครัวเรือน (ช ๕๕ คน ญ ๗๓ คน)
๗. หมู่ที่ ๗ บ้านคลองนกกระทง จำนวนครัวเรือน ๒๕๘ ครัวเรือน (ช ๒๘๔ คน ญ ๓๑๖ คน)
๘. หมู่ที่ ๘ บ้านคลองนกกระทง จำนวนครัวเรือน ๑๕๒ ครัวเรือน (ช ๑๙๐ คน ญ ๑๙๘ คน)
๙. หมู่ที่ ๙ บ้านคลองบางภาษี จำนวนครัวเรือน ๕๓๗ ครัวเรือน (ช ๓๙๘ คน ญ ๔๔๑ คน)
๑๐. หมู่ที่ ๑๐ บ้านคลองบางภาษี จำนวนครัวเรือน ๑๙๔ ครัวเรือน (ช ๓๑๔ คน ญ ๓๑๐ คน)
๑๑. หมู่ที่ ๑๑ บ้านปากคลองบางภาษี จำนวนครัวเรือน ๙๑ ครัวเรือน(ช ๑๐๐ คน ญ ๙๓ คน)

จำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง อายุ ๑๘ ปี ขึ้นไป รวม ๒,๙๘๗ คน (ที่มาสำนักงานทะเบียนราษฎร์ อำเภอบางเลน ข้อมูลผู้มีสิทธิเลือกตั้ง ณ เดือนมิถุนายน ๒๕๖๓)

(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 ๒๕ คน
จำนวนเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน (พนักงานดับเพลิง) ไม่มี
สถิติการเกิดเพลิงไหม้ ไม่มี
รถดับเพลิง ไม่มี
รถยนต์บรรทุกน้ำ ไม่มี
รถกระเช้า ๑ คัน
รถบันได ไม่มี
เรือยนต์ดับเพลิง ไม่มี
เครื่องดับเพลิงชนิดหาลาม 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 ๙๙๕ ครัวเรือน
จำนวนไฟฟ้าสาธารณะ ๒๖๔ จุด
จำนวนระบบไฟฟ้าแบบโซล่าเซลล์ จำนวน ๑ ครัวเรือน

- ๑๓.๒ ประปา หอถ้ำ จำนวน ๑๘ ถัง
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 ถนน
จำนวนถนนลูกรัง/หินคลุก ๒๑ สาย ประมาณการความยาว ๔๐ ก.ม.
จำนวนถนนลาดยาง ๙ สาย ประมาณการความยาว ๘.๕ ก.ม.
จำนวนถนนคอนกรีต 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

สาธารณะ๑๖ 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

นกระทุง

(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,ไทรย้อย 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	แท่งค้ำน้ำ 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	แท่งค้ำน้ำ ม.๕
-หอกระจายข่าว ม.๖	สถานที่ตั้ง	แท่งค้ำน้ำนายสุทิน ปริพนธ์
-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	บ้านก้านันชุมพร 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 (คุ้มหม่อมไฉไล) จำนวน ๑ แห่ง

(๒๐) การท่องเที่ยว (สถานที่ท่องเที่ยวสำคัญ)

วัดบางภาษี จำนวนนักท่องเที่ยวเฉลี่ยต่อปี ๖,๐๐๐ คน

กลุ่มผลิตภัณฑ์จักสาน (ผักตบชวา) จำนวนนักท่องเที่ยวเฉลี่ยต่อปี ๓,๐๐๐ คน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑) ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกกระทุง มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับปัญหา และความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

๔.๒ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔.๒.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. เส้นทางคมนาคมในตำบลและหมู่บ้านยังไม่อยู่ในมาตรฐานที่ควรจะเป็นเนื่องจากบางส่วนเป็นถนนหินคลุก จึงอาจทำให้การสัญจรไม่สะดวกและก็ยังมึน้ำท่วมขังในพื้นที่เกษตรและชุมชน

๒. การก่อสร้างถนนบางสายไม่มีการฝังท่อระบายน้ำ ทำให้น้ำท่วมขังในฤดูฝน

๓. ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอกับความต้องการของประชาชน

๔. ระบบโทรคมนาคมขั้นพื้นฐานไม่เพียงพอกับความต้องการของประชาชน

๕. ปัญหาด้านการประปา ระบบการจ่ายน้ำประปาในบางหมู่บ้านยังเป็นท่อเมนประปามีสภาพเก่า น้ำประปายังไม่ได้มาตรฐาน

๔.๒.๒ ด้านเศรษฐกิจ

๑. ขาดความรู้ และขาดโอกาสในการประกอบอาชีพ

๒. การส่งเสริมอาชีพยังมีน้อย

๓. ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มของประชาชนอย่างต่อเนื่อง

๔. ราคาผลผลิตตกต่ำประชาชนยังขาดความรู้ในการแปรรูปผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร

๔.๒.๓ ด้านสังคม

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

๔.๒.๔ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑. ปัญหาการขาดแคลนสถานที่ให้บริการด้านข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชน
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 อปพร.และการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๕) สนามกีฬาระดับตำบลและหมู่บ้าน
- 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 ทำให้เกิดยุงชุกชุมเป็นสาเหตุโรค
- ๓) ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโรคไข้เลือดออกและโรคติดต่อต่างๆ

๔.๓.๗ ความต้องการด้านการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

- ๑) ส่งเสริมการศึกษาและทุนการศึกษาให้นักเรียนที่เรียนดีแต่บ้านยากจน
- ๒) สนับสนุนอุปกรณ์กีฬาและปรับปรุงสนามกีฬาในสถานศึกษา
- ๓) ส่งเสริมการศึกษาให้ประชาชนมีระดับการศึกษาไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ภาคบังคับ

ไข้เลือดออก

เด็กเล็ก

๔) ปรับปรุงศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ครุภัณฑ์ในศูนย์พัฒนา

๕) ส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรม วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น

๔.๓.๘ ความต้องการด้านแหล่งน้ำ

๑) มีแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค และบริโภคอย่างเพียงพอ

๒) มีแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรอย่างเพียงพอ

๓) วางท่อเมนประปาหมู่บ้าน

๔) ขุดลอกคลอง และกำจัดผักตบชวา

๔.๓.๙ ความต้องการด้านอื่นๆ

๑) ส่งเสริมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล , จัดกิจกรรม , โครงการต่าง ๆ ส่งเสริมให้ความรู้ความเข้าใจในด้านต่าง ๆ แก่ประชาชน และจัดประชุมประชาคม เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรต่างๆ

๒) พัฒนาและอบรมพนักงานส่วนตำบล , ลูกจ้างประจำ , พนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

ในการปฏิบัติงาน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๕.๑ ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนามหภาค

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

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

ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๒. แผนพัฒนาภาคเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐)

- หมวดหมู่ที่ ๑ ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง
- หมวดหมู่ที่ ๒ ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน
- หมวดหมู่ที่ ๓ ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก
- หมวดหมู่ที่ ๔ ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง
- หมวดหมู่ที่ ๕ ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค
- หมวดหมู่ที่ ๖ ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรมดิจิทัลของ

อาเซียน

หมวดหมู่ที่ ๗ ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูงและสามารถแข่งขัน

ได้

- หมวดหมู่ที่ ๘ ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เติบโตได้อย่างยั่งยืน
- หมวดหมู่ที่ ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอเหมาะสม
- หมวดหมู่ที่ ๑๐ ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ
- หมวดหมู่ที่ ๑๑ ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและเปลี่ยนแปลง

สภาพภูมิอากาศ

หมวดหมู่ที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่ง

อนาคต

หมวดหมู่ที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

๓. แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

๓.๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคกลาง

เป้าหมายการพัฒนาภาคกลาง มุ่งสู่การเป็น “ฐานการผลิตสินค้า และบริการมูลค่าสูง” ที่เติบโตอย่างยั่งยืนบนศักยภาพของพื้นที่

๓.๒ แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด

“กลุ่มจังหวัดอัจฉริยะที่ยั่งยืน (Smart and Sustainability Cluster)”

๔. แผนพัฒนาจังหวัดนครปฐม

“เมืองอัจฉริยะที่รู้จัก เติบโตอย่างสมดุลและยั่งยืน (Well Known Sustainability and Balanced Smart City)”

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

วิสัยทัศน์ “เมืองน่าอยู่ ชุมชนเข้มแข็ง แหล่งผลิตอาหารปลอดภัย ก้าวไกลการศึกษา สิ่งแวดล้อมงามตา พัฒนาการท่องเที่ยว”

ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. การพัฒนาทางด้านสังคม
๒. การพัฒนาทางการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม
๓. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว
๔. การพัฒนาเศรษฐกิจ
๕. การพัฒนาการบริหารจัดการที่ดี
๖. การพัฒนาด้านบริการสาธารณะ

๕.๒ ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกกระทุง

๑) วิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกกระทุง

“คลองนกกระทุงน่าอยู่ คุณคือน้ำใส ใสใจศิลปะวัฒนธรรม เกษตรกรรมรุ่งเรือง การเมืองสามัคคี สุขภาพดีถ้วนหน้า การศึกษาก้าวไกล ห่างไกลยาเสพติด”

๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกกระทุง

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

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) พันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกกระทุง

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 ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุงให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุง จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุง ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและส่งเสริมการค้าเดินชีวิตตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจแบบพอเพียง

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนา ในอนาคตของท้องถิ่นด้วยเทคนิค SWOT

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกกระทุง ได้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่นด้วยเทคนิค SWOT Analysis การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยใช้เทคนิค SWOT Analysis เป็นการประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาด้านต่างๆ ของท้องถิ่น รวมทั้งการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในท้องถิ่น ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานภาพของท้องถิ่นในปัจจุบัน จากการประเมินศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกกระทุง 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
- ปัญหาล่าคลองตื้นเขินและวัชพืชในลำคลอง

การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก

โอกาส (OPPORTUNITY: O)

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

อุปสรรค (THREAT :T)

- เทคโนโลยีสมัยใหม่มีราคาแพง
- ต้นทุนการผลิตสูง เช่น บัญชี 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 (Strength=s)

- ๑) เป็นพื้นที่ที่เหมาะสมแก่การจัดตั้งกลุ่มอาชีพ
- ๒) เอกลักษณะของท้องถิ่น เป็นจุดขายกับนักท่องเที่ยวเนื่องจากพื้นที่ติดกับตลาดน้ำ
- ๓) พื้นที่ที่เหมาะสมแก่การทำเกษตรกรรมปลูกผัก ปลูกพืช

จุดอ่อน (Weakness=W)

- ๑) ขาดการรวมตัวอย่างจริงจังของเกษตรกร กลุ่มอาชีพ
- ๒) ขาดบุคลากรที่จะเป็นผู้นำกลุ่ม
- ๓) ผลผลิตทางการเกษตรมีมากจนเกินความต้องการของตลาดทำให้เกษตรกรจำหน่ายพืชผลทางการเกษตรได้ราคาไม่คุ้มทุน
- ๔) ประชาชนมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพในภาวะที่ค่าครองชีพสูงขึ้นในปัจจุบัน เป็นสาเหตุที่ทำให้ขาดเงินลงทุน
- ๕) ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจทางการเกษตรทำให้ไม่สามารถผลิตสินค้าได้ตรงกับความต้องการของตลาด
- ๖) ศัตรูพืชระบาด ปุ๋ยและสารเคมี มีราคาแพง
- ๗) เกษตรกรไม่มีที่จำหน่ายพืชผลทางการเกษตรและสินค้าต่างๆ ได้เพราะไม่มีตลาดที่เป็นศูนย์กลางของชุมชน
- ๘) คริวคร้ามมีฐานะยากจน
- 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) รัฐบาลมีนโยบายในการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ
- ๘) มีกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น

จุดอ่อน (Weakness=W)

- ๑) ประชาชนต้องการให้หน่วยงานของรัฐเข้าช่วยเหลือยามประสบภัยพิบัติทางธรรมชาติ
- ๒) ไม่มีสถานกีฬาเอนกประสงค์ของหมู่บ้านและอุปกรณ์กีฬา 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) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์พัฒนาจังหวัด โอกาสที่จะขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก
- ๓) องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบลได้โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านและตำบล
- ๔) ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี

๕.๓.๔ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength=S)

- ๑) ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหารสนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ 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) มีการส่งเสริมการปลูกต้นไม้เพื่อให้มีพื้นที่ป่าทดแทนป่าที่เสื่อมโทรมมีส่วนสาธารณะให้ประชาชนได้พักผ่อนหย่อนใจ
- ๔) มีระบบกำจัดขยะ และการสร้างจิตสำนึกในการลดปริมาณขยะ มีระบบการเก็บการกำจัดขยะที่ได้มาตรฐาน

๕.๓.๕ ด้านสาธารณสุข

จุดแข็ง (Strength=s)

- ๑) หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนให้ความสำคัญในการกำกับการดูแลสุขภาพของอย่างต่อเนื่อง
- ๒) องค์การบริหารส่วนตำบลส่งเสริมสุขภาพอนามัย 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

โรคติดต่อ

- ๒) ตามนโยบายของรัฐบาล แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัดให้ความสำคัญใน

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 เพื่อกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจ ได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุ่ง ได้วิเคราะห์ SWOT จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภัยคุกคามในการดำเนินงาน ตามภารกิจดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

และผู้ด้อยโอกาส
เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่

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

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่
เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจ
ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ่มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย
และสิ่งปฏิกูล
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจ
ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของ
ท้องถิ่น
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๓) การจัดการศึกษา
- (๔) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากร
ให้ตามความจำเป็นและสมควร
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน
- (๓) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น
- (๔) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครอง
ส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถ
จะแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขต
พื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและ
สังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ
ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

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

จากการศึกษา วิเคราะห์อำนาจหน้าที่ ตลอดจนกำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุงจะดำเนินการนั้น โดยปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุงมีส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังที่จะปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ทั้งสิ้น ๔ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วยงาน ได้แก่ สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม หน่วยตรวจสอบภายใน และกรอบอัตรากำลัง ๔๔ อัตรา โดยสามารถสรุปปัญหาของโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ที่มี ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุงเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ที่มีโครงสร้างส่วนราชการเพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ ภารกิจต่าง ๆ ทั้งสิ้น ๔ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วยงาน ประกอบด้วย สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม หน่วยตรวจสอบภายใน ซึ่งเป็นส่วนราชการระดับต้น และหน่วยตรวจสอบภายใน ซึ่งมีตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (ระดับต้น) เป็นผู้บังคับบัญชา โดยองค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุงมีภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรที่สูงขึ้น มีผลกระทบเรื่องภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเห็นควรพิจารณาขยับตำแหน่งว่าง เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร

ทั้งนี้ ในการพิจารณาโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังของแต่ละส่วนราชการ สามารถสรุปปัญหาโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังได้ดังนี้

๑. สำนักปลัด อบต. เป็นสำนัก/กอง ระดับต้น ประกอบด้วย งานบริหารงานทั่วไป งานนโยบาย และแผนงาน งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม โดยมีข้อเสนอปัญหาและแนวทางกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

- สำหรับโครงสร้างของสำนักปลัด อบต. ปัจจุบันเป็นโครงสร้างส่วนราชการระดับต้น หากในอนาคตมีความพร้อมทั้งภารกิจงาน ปริมาณงาน ความยุ่งยากซับซ้อน เมื่อมีความพร้อมด้านภาระค่าใช้จ่ายเห็นควรปรับปรุงโครงสร้างของสำนักปลัด อบต. จากส่วนราชการระดับต้น เป็นส่วนราชการระดับกลาง

- สำหรับกรอบอัตรากำลังมี ๑๖ อัตรา มีกรอบอัตรากำลังเป็นไปตามที่ประกาศฯ กำหนด คือ มีพนักงานส่วนตำบลไม่น้อยกว่า ๓ อัตรา โดยให้มีประเภทวิชาการ ๑ อัตรา ปฏิบัติหน้าที่เพียงพอ และตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว๒๐ ลงวันที่ ๔ ส.ค. ๖๖ เรื่องชักซ้อมแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเกลี้ยอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานครูองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา (โรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) จึงกำหนด ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา

- การแสดงการคำนวณจำนวนเด็กต่ออัตราพนักงานครู (สานงานการสอน) ในสถานศึกษา (โรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)

หน่วยนับ : คน

สถานศึกษา	ปีการศึกษา ๒๕๖๕		ปีการศึกษา ๒๕๖๖		อัตราส่วนเด็กปฐมวัยต่อครู	อัตราที่มีตามเกณฑ์	อัตราพนักงานครูปัจจุบัน	ผลต่างการคำนวณ
	ภาค ๑	ภาค ๒	ภาค ๑	ภาค ๒				
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.คลองนกระทุง	๑๔	๑๔	๑๖	-	๑๐ : ๑	๒	๑	+๑

*คำนวณจำนวนตำแหน่งพนักงานครู ตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.๒๕๖๕

**คำนวณจำนวนตำแหน่งพนักงานครู ตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘

๒.กองคลัง เป็นกอง ระดับต้น ประกอบด้วย งานการเงินและบัญชี งานพัฒนารายได้ งานพัสดุ และทรัพย์สิน โดยมีข้อเสนอปัญหาและแนวทางกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

- สำหรับโครงสร้างของกองคลัง ปัจจุบันเป็นโครงสร้างส่วนราชการระดับต้น หากในอนาคตมีความพร้อมทั้งภารกิจงาน ปริมาณงาน ความยุ่งยากซับซ้อน เมื่อมีความพร้อมด้านภาระค่าใช้จ่ายเห็นควรปรับปรุงโครงสร้างของกองคลัง จากส่วนราชการระดับต้น เป็นส่วนราชการระดับกลาง

- สำหรับกรอบอัตรากำลังมี ๙ อัตรา มีกรอบอัตรากำลังเป็นไปตามที่ประกาศฯ กำหนด กล่าวคือ มีพนักงานส่วนตำบลไม่น้อยกว่า ๓ อัตรา โดยให้มีประเภทวิชาการ ๑ อัตราและเมื่อสิ้นปีงบประมาณ ๒๕๖๖ นี้ เพื่อลดภาระค่าใช้จ่าย จึงต้องยุบเลิกตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จำนวน ๑ อัตรา

๓.กองช่าง เป็นกอง ระดับต้น ประกอบด้วย งานแบบแผนและก่อสร้าง งานสาธารณูปโภค โดยมีข้อเสนอปัญหาและแนวทางกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

- สำหรับโครงสร้างของกองช่าง ปัจจุบันเป็นโครงสร้างส่วนราชการระดับต้น หากในอนาคตมีความพร้อมทั้งภารกิจงาน ปริมาณงาน ความยุ่งยากซับซ้อน มีความพร้อมด้านภาระค่าใช้จ่ายเห็นควรปรับปรุงโครงสร้างของกองช่าง จากส่วนราชการระดับต้น เป็นส่วนราชการระดับกลาง

- สำหรับกรอบอัตรากำลังมี ๑๒ อัตรา มีกรอบอัตรากำลังเป็นไปตามที่ประกาศฯ กำหนด กล่าวคือ มีพนักงานส่วนตำบลไม่น้อยกว่า ๓ อัตรา โดยให้มีประเภทวิชาการ ๑ อัตรา และเมื่อสิ้นปีงบประมาณ ๒๕๖๖ นี้ เพื่อลดภาระค่าใช้จ่าย จึงต้องยุบเลิกตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างโยธา ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จำนวน ๑ อัตรา

๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เป็นกอง ระดับต้น ประกอบด้วย งานส่งเสริมสาธารณสุข โดยมีข้อเสนอปัญหาและแนวทางกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

- สำหรับโครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ปัจจุบันเป็นโครงสร้างส่วนราชการ ระดับต้น หากในอนาคตมีความพร้อมทั้งภารกิจงาน ปริมาณงาน ความยุ่งยากซับซ้อน มีความพร้อมด้านภาระค่าใช้จ่ายเห็นควรปรับปรุงโครงสร้างของกองช่าง จากส่วนราชการระดับต้น เป็นส่วนราชการระดับกลาง

- สำหรับกรอบอัตรากำลังมี ๕ อัตรา มีกรอบอัตรากำลังเป็นไปตามที่ประกาศฯ กำหนด กล่าวคือ มีพนักงานส่วนตำบลไม่น้อยกว่า ๓ อัตรา โดยให้มีประเภทวิชาการ ๑ อัตรา ปฏิบัติหน้าที่เพียงพอ

๖.หน่วยตรวจสอบภายใน

หน่วยตรวจสอบภายในปัจจุบันมีพนักงานส่วนตำบลโดยตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา ปฏิบัติหน้าที่เพียงพอ

บทสรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

สำหรับโครงสร้างส่วนราชการยังคงตามเดิม ได้แก่ สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยในการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ในครั้งนี้ ทำให้กรอบอัตรากำลังบุคลากรมีจำนวนทั้งสิ้น ๔๔ อัตรา ซึ่งที่ประชุมคณะกรรมการฯ มีมติให้ดำเนินการเกี่ยวกับกรอบอัตรากำลังปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ดังนี้

กำหนดตำแหน่ง - ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ อัตรา (สำนักปลัด)

ยุบเลิกตำแหน่ง - นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) ๑ อัตรา (กองคลัง)

- ผู้ช่วยนายช่างโยธา(คุณวุฒิ) ๑ อัตรา (กองช่าง)

- กรอบอัตรากำลังเดิมประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ มีจำนวน ๔๔ อัตรา

- กรอบอัตรากำลังใหม่ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ มีจำนวน ๔๓ อัตรา

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุง

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ จึงได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและภารกิจในส่วนราชการต่างๆ ออกเป็น ๔ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วยงาน ดังนี้

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

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

(๑) โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (ประเภทสามัญ)	(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. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ <u>งานบริหารงานทั่วไป</u> ๑.๒ <u>งานนโยบายและแผนงาน</u> ๑.๓ <u>งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม</u>
๒. กองคลัง - ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๒.๑ <u>งานการเงินและบัญชี</u> ๒.๒ <u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> ๒.๓ <u>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u>	๒. กองคลัง ๒.๑ <u>งานการเงินและบัญชี</u> ๒.๒ <u>งานพัฒนารายได้</u> ๒.๓ <u>งานพัสดุและทรัพย์สิน</u>
๓. กองช่าง - ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๓.๑ <u>งานก่อสร้าง</u> ๓.๒ <u>งานประสานสาธารณูปโภค</u>	๓. กองช่าง ๓.๑ <u>งานแบบแผนและก่อสร้าง</u> ๓.๒ <u>งานสาธารณูปโภค</u>

(๑) โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (ประเภทสามัญ)	(๒) โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่(ประเภทสามัญ)
๔. กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม - หัวหน้าส่วนสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) ๔.๑ <u>งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</u>	๔. กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม ๔.๑ <u>งานส่งเสริมสาธารณสุข</u>
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

การวิเคราะห์เพื่อกำหนดตำแหน่ง ประกอบด้วย ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูล ปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำกรสำรวจและวิเคราะห์

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. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใคร
ดำเนินการแทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อเพิ่มความสามารถ/ทักษะเหมาะกับงานปัจจุบันและ
งานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน สิ่งสำคัญที่ควรทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน 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
คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ 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

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

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป จากข้อมูลดังกล่าวอาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่างๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรือ งานด้านการเงิน

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าวตามข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลคลองนงกระทุง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการ ในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใดจำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑. สำนักปลัด อบต.								
- หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป								
- นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	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 งานนโยบายและแผนงาน								
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
- นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.คลองนกรทะเล								
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	๑	-	-	
- ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	- ว่าง - (๑ ก.พ. ๖๖)
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมสำนักงานปลัด	๑๖	๑๗	๑๗	๑๗	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒. กองคลัง								
- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง - (๑ ก.พ. ๒๕๖๒)
๒.๑ งานการเงินและบัญชี								
- นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
- พนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.๒ งานพัฒนารายได้								
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง - (๑ มิ.ย. ๖๖)
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน								
- เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมกองคลัง	๙	๘	๘	๘	-	-	-	
๓. กองช่าง								
- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง								
- วิศวกรโยธา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง - (๑ ธ.ค.๖๕)
- นายช่างโยธาปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง -
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.๒ งานสาธารณูปโภค								
- เจ้าพนักงานประปาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานผลิตน้ำประปา	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
- พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมกองช่าง	๑๒	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง - (พ.ศ. ๒๕๕๘)
๔.๑ กลุ่มส่งเสริมสาธารณสุข								
- นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง - (๑ พ.ศ. ๖๕)
- เจ้าพนักงานสุขาภิบาล ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง - (๑ ธ.ศ. ๖๕)
- เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน								
- นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมหน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งหมด	๔๔	๔๓	๔๓	๔๓	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกกระทุง ได้กำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อมาประมาณการค่าใช้จ่ายที่องค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกกระทุง จะต้องจ่ายด้านการบริหารงานบุคคล สำหรับนำไปจัดทำเป็นข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และเพื่อประโยชน์ในการควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามที่กฎหมายกำหนด ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวนที่	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราแห่งที่คาดว่าจะใช้ในการระหว่างปี ๓ ปีข้างหน้า		กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม		ภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องการเพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
					จำนวน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	เพิ่ม / ลด	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘		๒๕๖๙
๑	นักบริหารงาน อบต. ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) รวมนักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น	ต้น	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐	๔๘,๐๐๐	๑	-	-	-	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๕๖๒,๖๐๐	๕๗๘,๖๘๐	๕๙๔,๖๖๐	
๒	ส่วนนักปฏิบัติ หัวหน้าส่วนนักปฏิบัติ (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐	๕๒,๐๐๐	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๕๔๘,๙๒๐	๕๖๕,๒๐๐	๕๘๑,๕๖๐	
๓	นักบริหารบุคคล	วิชาการ	ปก.	๑	๑	๒๕๕,๒๘๐	-	๑	-	-	-	๘,๕๐๐	๘,๘๐๐	๙,๑๐๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๗๙,๒๐๐	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	๑	๑	๒๒๖,๐๘๐	-	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐	๒๔๙,๒๔๐	
๕	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	-	๑	-	-	-	๕,๒๖๐	๕,๒๖๐	๕,๒๖๐	๑๘๖,๐๘๐	๑๙๑,๒๐๐	๑๙๖,๕๐๐	
๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๑	๑	๑๐๒,๒๘๐	-	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑๓,๔๔๐	๑๒๑,๖๐๐	๑๒๙,๕๖๐	
๗	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก.	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	-	๑	-	-	-	๘,๓๖๐	๘,๓๖๐	๘,๓๖๐	๑๘๙,๐๘๐	๑๙๗,๔๔๐	๒๐๖,๘๔๐	
๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๒๕๓,๓๒๐	-	๑	-	-	-	๘,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๕๖๐	๒๖๒,๐๔๐	๒๖๓,๓๒๐	๒๖๕,๖๘๐	
๙	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๒๓๕,๓๒๐	-	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๘๘๐	๑๐,๒๐๐	๒๔๔,๕๐๐	๒๔๕,๖๘๐	๒๔๖,๘๘๐	
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๖๘,๘๔๐	-	๑	-	-	-	๖,๘๘๐	๗,๐๘๐	๗,๒๘๐	๑๗๕,๖๘๐	๑๗๖,๘๖๐	๑๗๘,๐๘๐	
๑๑	พนักงานขับรถยนต์	-	(ทักษะ)	๑	๑	๑๘๐,๓๖๐	-	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๖๘๐	๑๘๘,๖๘๐	๑๘๙,๖๘๐	
๑๒	พนักงานจ้างทั่วไป	-	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๓	คนงาน	-	(ทั่วไป)	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	-	๒	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	
๑๔	ยาม	-	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๕	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.คลองนกกระทุง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๑๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๑๖	ครู	-	-	-	-	๓๕๒,๓๖๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่าง
๑๗	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๑๗	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๖๓,๕๘๐	-	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๗๖,๗๘๐	๑๗๖,๗๘๐	๑๗๖,๗๘๐	
	รวมส่วนนักปฏิบัติ			๑๗	๑๕	๒,๙๓๐,๒๖๐	๕๒,๐๐๐	๑๗	-	-	-	๑๐๓,๖๘๐	๑๐๕,๓๒๐	๑๐๕,๘๘๐	๓,๑๓๘,๙๐๐	๓,๒๔๓,๐๘๐	๓,๓๕๐,๕๐๐	

ที่	ชื่อสาขางาน	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน คน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราส่วนที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม			การค่าใช้จ่ายที่ต้องการเพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
					จำนวนคน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตัวคน (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๘	กองคลัง	ผู้อำนวยการท้องถิ่น	ค.ม.	๑	-	๓๓๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๑๙	ผู้ช่วยผู้อำนวยการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	วิชาการ	ค.ม.	๑	๑	๒๕๕,๘๘๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่าง
๒๐	นักวิชาการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ขง.	๑	๑	๓๕๖,๐๘๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๒๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปง.	๑	๑	๒๓๘,๖๘๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๒๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง./ขง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่าง
๒๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้																			
๒๔	ลูกจ้างประจำ																			
๒๕	พนักงานการเงินและบัญชี	-	ลงประจำ	๑	๑	๒๘๘,๕๒๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๒๖	พนักงานคลังตามภารกิจ	-	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๓๘๗,๘๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๓๖๘,๕๒๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๓๖๘,๕๒๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	รวมกองคลัง			๘	๖	๓,๓๕๓,๕๘๐	๔๒,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๒๙	กองช่าง	ผู้อำนวยการท้องถิ่น	ค.ม.	๑	๑	๔๖๘,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๓๐	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ป.ก./ข.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่าง
๓๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ขง.	๑	-	๒๘๗,๙๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่าง
๓๒	เจ้าพนักงานประจำ	ทั่วไป	ขง.	๑	๑	๓๑๓,๔๔๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๓๓	พนักงานช่างตามภารกิจ		(ทักษะ)	๑	๑	๑๒๖,๘๔๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		(คุณวุฒิ)	๑	๑	๓๘๗,๘๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๓๕	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า		(ทักษะ)	๑	๑	๓๘๘,๔๔๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๓๖	พนักงานเสียน้ำประปา		(ทักษะ)	๑	๑	๓๒๖,๓๒๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๓๗	พนักงานเสียน้ำประปา		(ทักษะ)	๑	๑	๓๒๖,๘๔๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๓๘	พนักงานขับรถยนต์		(ทักษะ)	๑	๑	๓๑๖,๘๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๓๙	พนักงานช่างทั่วไป		(ทั่วไป)	๑	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่าง
	รวมกองช่าง			๑๑	๘	๒,๕๓๑,๓๐๐	๔๒,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

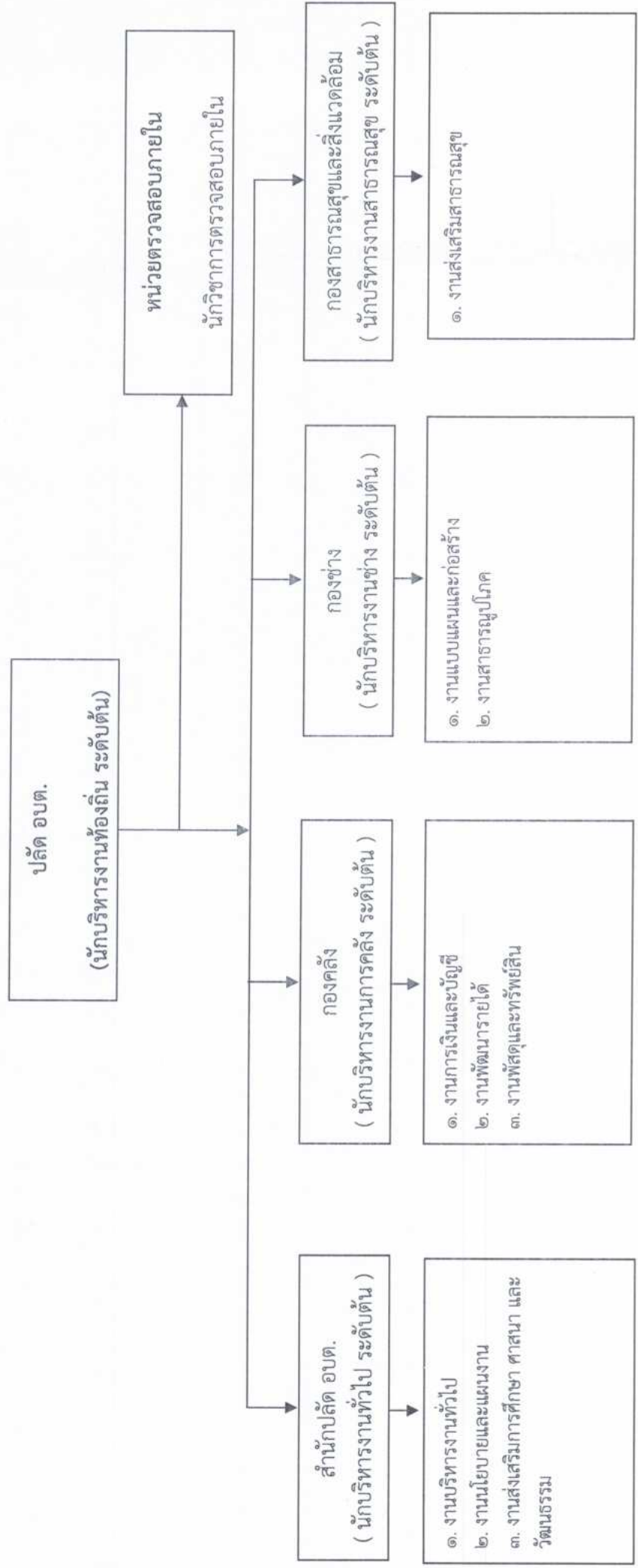
ที่	ชื่อสาขางาน	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ที่ ว่าง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราส่วนที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า		กำลังคนที่ต้องการเพิ่มขึ้น (๒)		ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
					จำนวน	เงินเดือน (๑)	เงินเดือน	เงินเดือน	เพิ่ม / ลด	เงินเดือน	เงินเดือน	เงินเดือน	เงินเดือน	
๓๓๗	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม													
๓๓๘	ผู้ช่วยราชการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักวิชาการสาธารณสุข)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๑	-	๓๔๓,๖๐๐	๑	๑	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๐๗,๒๒๐	๔๒๐,๘๔๐	ว่าง
๓๓๙	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ป.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๗๗,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่าง
๓๔๐	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	ทั่วไป	ป.ง./ข.ง.	๑	-	๒๔๗,๙๐๐	๑	๑	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๖,๓๔๐	ว่าง
๓๔๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ป.ง.	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	๑	๑	-	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๕๕,๖๔๐	
๓๔๒	พนักงานทั่วไป		(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๓๔๓	รวมกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม			๕	๒	๑,๒๓๒,๙๔๐	๕	๕	-	๒๕,๖๒๐	๒๕,๖๒๐	๓๗๘,๕๔๐	๓๙๑,๑๖๐	
๓๔๔	รวมตรวจสอบภายใน			๑	๑	๔๐๒,๙๒๐	๑	๑	-	๙,๓๖๐	๙,๓๖๐	๔๑๒,๒๘๐	๔๑๑,๐๐๐	
๓๔๕	รวมทั้งหมด			๑๑	๑๑	๔,๐๗๖,๒๖๐	๑๑	๑๑	-	๓๐,๓๖๐	๓๐,๓๖๐	๔,๑๐๖,๖๒๐	๔,๑๐๖,๖๒๐	
๓๔๖	ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๕%			๑๑	๑๑	๔,๐๗๖,๒๖๐	๑๑	๑๑	-	๓๐,๓๖๐	๓๐,๓๖๐	๔,๑๐๖,๖๒๐	๔,๑๐๖,๖๒๐	
๓๔๗	เงินเดือน/สิทธิประโยชน์ของพนักงาน (บวก ๑๕% แล้ว)			๑๑	๑๑	๔,๐๗๖,๒๖๐	๑๑	๑๑	-	๓๐,๓๖๐	๓๐,๓๖๐	๔,๑๐๖,๖๒๐	๔,๑๐๖,๖๒๐	
๓๔๘	รวมค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งหมด			๑๑	๑๑	๔,๐๗๖,๒๖๐	๑๑	๑๑	-	๓๐,๓๖๐	๓๐,๓๖๐	๔,๑๐๖,๖๒๐	๔,๑๐๖,๖๒๐	
๓๔๙	ประมาณการรายจ่ายประจำปี			๑๑	๑๑	๔,๐๗๖,๒๖๐	๑๑	๑๑	-	๓๐,๓๖๐	๓๐,๓๖๐	๔,๑๐๖,๖๒๐	๔,๑๐๖,๖๒๐	
๓๕๐	คัตริ้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี			๑๑	๑๑	๑,๖๓๐,๖๐๔	๑๑	๑๑	-	๑๒,๑๔๔	๑๒,๑๔๔	๑,๖๔๒,๗๔๘	๑,๖๔๒,๗๔๘	

การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ = ๓๒,๐๐๐,๐๐๐
การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ = ๓๒,๐๐๐,๐๐๐
การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ = ๓๓,๖๐๐,๐๐๐
การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ = ๓๕,๒๕๐,๐๐๐

คำอธิบายหลักและวิธีการคิดการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล
(๑) คือ อัตราค่าตอบแทน (เงินค่าจ้าง) ที่จ่ายจริงของพนักงานจ้างในแต่ละประเภทตำแหน่งที่ได้รับอยู่ปัจจุบัน
(๒) คิดจาก ขึ้นเงินอัตราค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) ที่เพิ่มขึ้น ๑ ขั้น (ยกเว้นพนักงานจ้างทั่วไปไม่มีการเลื่อนขั้นอัตราค่าตอบแทน) ของอัตราค่าจ้างเดิมของพนักงาน
(๓) คิดจาก (๑) + (๒) ในแต่ละปี
(๔) รวมทั้งหมด
(๕) คือ ประโยชน์ตอบแทนอื่น (ประการที่ ๒๐ % คิดจาก (๓) ในแต่ละปี คูณ ๒๐ หรือ ๑๐๐)
(๖) คือ เงินเดือนค่าจ้างและสิทธิสวัสดิการของข้าราชการและลูกจ้างประจำตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี
(๗) คิดจาก (๕) + (๖)
(๘) คิดจาก (๗) หวงงบประมาณรายจ่ายประจำปี คูณด้วย ๑๐๐

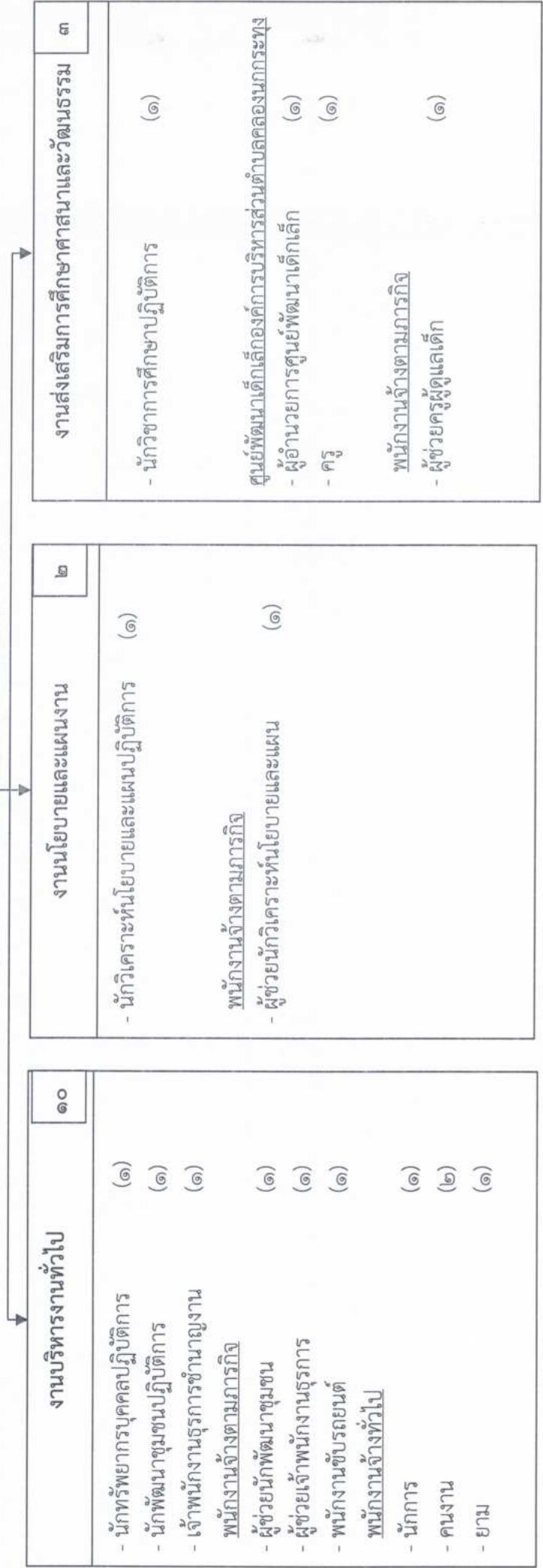
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกกระทุง



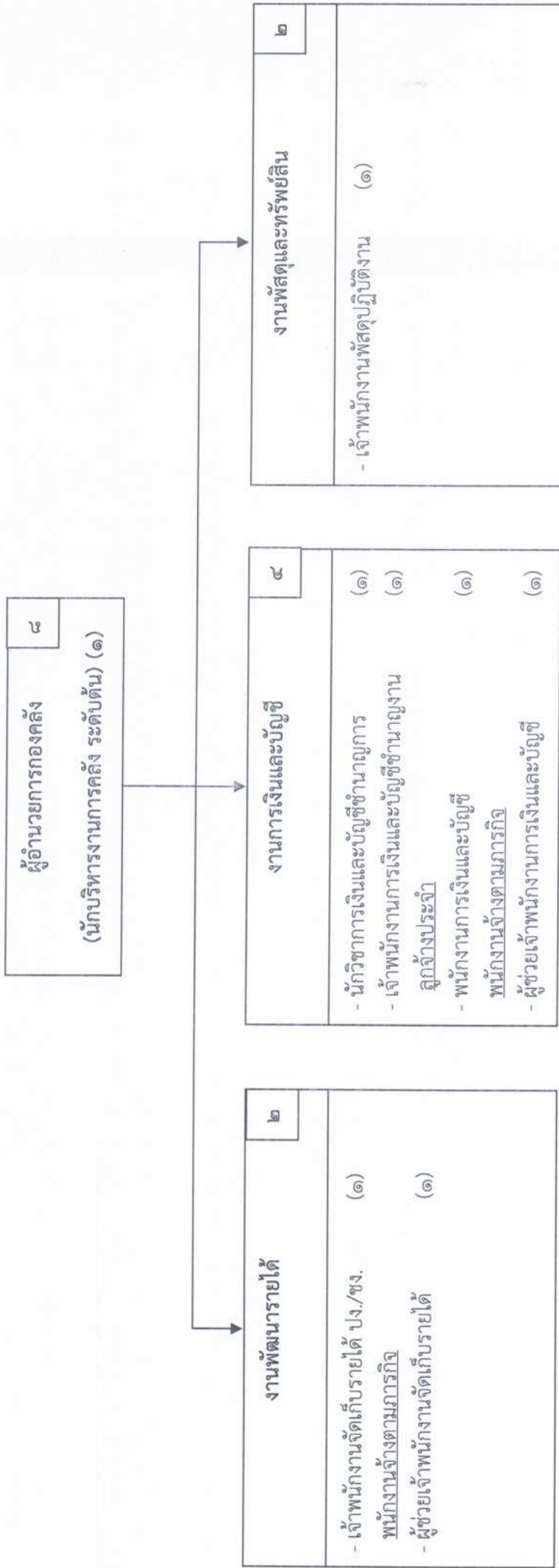
โครงสร้างสำนักงาน อบต.

หัวหน้าสำนักงาน อบต.	๑๗
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)	



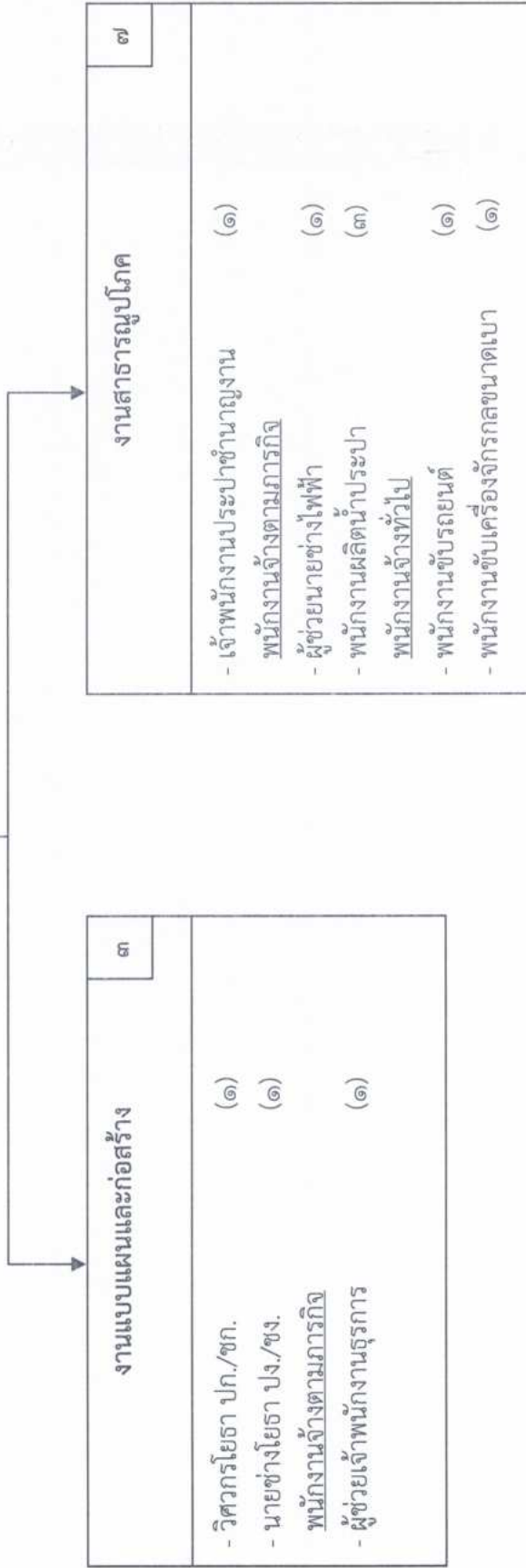
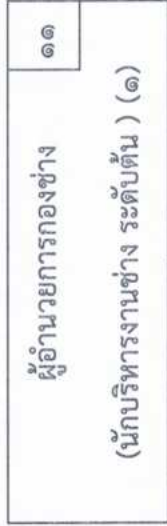
ระดับ	ทั่วไป					วิชาการ					พนักงานส่วนตำบล	ครู อันดับ คศ.๒	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
	ปง.	ชง.	อส.	ปง./ชง.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปก./ชก.	ต้น					กลาง
จำนวน	-	๑	-	-	๒	๒	-	-	-	๑	-	-	๑	-	๙

โครงสร้างองค์กร



ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ				อำนาจการท้องถิ่น		พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง			
	ปง.	ชง.	อส.	ปง./ชง.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปก./ชก.				ต้น	กลาง	สูง
จำนวน	๑	๑	-	๑	-	-	-	-	-	๑	-	-	๕	๑	๒

โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	ทั่วไป					วิชาการ			อำนาจการท้องถิ่น			พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
	ปจ.	ชง.	อส.	ปง./ชง.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต.น	กลาง	สูง				
จำนวน	-	๑	-	๑	-	-	-	-	๑	-	-	๔	-	-	๗

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) (๑)	๕
---	---



งานส่งเสริมสาธารณสุข	๕
- นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก. (๑)	
- เจ้าพนักงานสุขาภิบาล ปง./ชง. (๑)	
- เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน (๑)	
พนักงานจ้างทั่วไป	
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (๑)	

ระดับ	ทั่วไป				วิชาการ				อำนาจการท้องถิ่น			พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
	ปง.	ชง.	อส.	ปง./ชง.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปก./ชก.	ต้น	กลาง	สูง			
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๔	-	๑

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงตำแหน่งและกรการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน		หมายเหตุ
			ตำแหน่งเลขที่	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ตำแหน่งเลขที่	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง (ถ้ามี)		
๑	นางสาวสุวิ อิ่มใจดี	ป.โท ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาศิลปะ	๑๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	นักบริหารงานทั่วไป	๑๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	๑๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	๑๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	๑๘,๐๐๐ (๑๘,๐๐๐/๑๒)		๑๘๓,๓๐๐
๒	สีกัญจน์ นามสกุลสุวิญา แสงอนันต์	ป.โท รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาบริหารปกครอง	๑๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงาน	หัวหน้าสำนักงาน	๑๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงาน	๑๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงาน	๑๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	๑๖,๐๐๐ (๑๖,๐๐๐/๑๒)		๑๘๓,๓๐๐
๓	นางสาวสุวิลา แสงอนันต์	ป.ตรี รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาบริหารปกครอง	๑๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานพิเศษ	นักบริหารงานพิเศษ	๑๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานพิเศษ	๑๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานพิเศษ	๑๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	๑๖,๐๐๐ (๑๖,๐๐๐/๑๒)		๑๘๓,๓๐๐
๔	นายพิศพล อัครวราชนนท์	ป.ตรี เศรษฐศาสตรบัณฑิต สาขาวิชา เศรษฐศาสตร์	๑๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานนโยบายและแผน	นักบริหารงานนโยบายและแผน	๑๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานนโยบายและแผน	๑๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานนโยบายและแผน	๑๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	๑๖,๐๐๐ (๑๖,๐๐๐/๑๒)		๑๘๓,๓๐๐
๕	นางสาวศุภมาส ศรีทอง	ป.โท ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาศิลปะ	๑๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน	๑๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	๑๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	๑๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	๑๖,๐๐๐ (๑๖,๐๐๐/๑๒)		๑๘๓,๓๐๐
๖	นางพัชร์กัญจน์ สวัสดิ์	ป.ตรี สาขารัฐศาสตร์ สาขา รัฐศาสตร์	๑๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	๑๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๑๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๑๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	๑๖,๐๐๐ (๑๖,๐๐๐/๑๒)		๑๘๓,๓๐๐
๗	นายฉัตรทิพย์ มีสง่า	ป.ตรี ศึกษาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์	๑๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษา	๑๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	๑๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	๑๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	๑๖,๐๐๐ (๑๖,๐๐๐/๑๒)		๑๘๓,๓๐๐
๘	พินิจนางฉันทนาภรณ์	ป.ตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขา การพัฒนาชุมชน	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-		๑๘๓,๓๐๐
๙	นางสาวกมลดา นภัทระจา	ป.ตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขา การพัฒนาชุมชน	-	ผู้ช่วยนักบริหารงานนโยบายและแผน	ผู้ช่วยนักบริหารงานนโยบายและแผน	-	ผู้ช่วยนักบริหารงานนโยบายและแผน	-	ผู้ช่วยนักบริหารงานนโยบายและแผน	-	-		๑๘๓,๓๐๐
๑๐	นางสาวกัญญา แสงอนันต์	ป.ตรี บริหารบริหารนิเทศ สาขา การพัฒนาชุมชน	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-		๑๘๓,๓๐๐
๑๑	นายวัชร มณฑาณี	ป.ตรี บริหารบริหารนิเทศ สาขา การพัฒนาชุมชน	-	พนักงานบริหารงาน	พนักงานบริหารงาน	-	พนักงานบริหารงาน	-	พนักงานบริหารงาน	-	-		๑๘๓,๓๐๐
๑๒	พินิจนางฉันทน์ นามสกุลกัญจน์ ทองเยี่ยม	ป.ตรี บริหารบริหารนิเทศ สาขา การพัฒนาชุมชน	-	นักการ	นักการ	-	นักการ	-	นักการ	-	-		๑๐๕,๐๐๐ (๑๐,๕๐๐/๑๒)
๑๓	นายนิพนธ์ ศรีสมุทรทรัพย์	ป.ตรี บริหารบริหารนิเทศ สาขา การพัฒนาชุมชน	-	พนักงาน	พนักงาน	-	พนักงาน	-	พนักงาน	-	-		๑๐๕,๐๐๐ (๑๐,๕๐๐/๑๒)
๑๔	นายสุพรรณ ศรีสุข	ป.ตรี บริหารบริหารนิเทศ สาขา การพัฒนาชุมชน	-	พนักงาน	พนักงาน	-	พนักงาน	-	พนักงาน	-	-		๑๐๕,๐๐๐ (๑๐,๕๐๐/๑๒)
๑๕	นายอรุณ ภิรมย์บัว	ป.ตรี บริหารบริหารนิเทศ สาขา การพัฒนาชุมชน	-	พนักงาน	พนักงาน	-	พนักงาน	-	พนักงาน	-	-		๑๐๕,๐๐๐ (๑๐,๕๐๐/๑๒)
๑๖	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.คลองนกกระทุง	-	-	ผู้ช่วยนักบริหารงานนโยบายและแผน	ผู้ช่วยนักบริหารงานนโยบายและแผน	-	ผู้ช่วยนักบริหารงานนโยบายและแผน	-	ผู้ช่วยนักบริหารงานนโยบายและแผน	-	-		-
๑๗	-	-	-	ครู	ครู	๑๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ครู	๑๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ครู	๑๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	๑๖,๐๐๐ (๑๖,๐๐๐/๑๒)		๑๖,๐๐๐ (๑๖,๐๐๐/๑๒)
๑๘	นางสาวพรวิ ศรีคำพรวน	ป.ตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขา การศึกษาปฐมวัย (หลักสูตร ๕ ปี)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-		๑๖,๐๐๐ (๑๖,๐๐๐/๑๒)
๑๙	นางอรุณรัตน์ นามสกุลอึ้ง	ป.ตรี บริหารบริหารนิเทศ สาขา การบริหารงานปกครอง	-	นักบริหารงานปกครอง	นักบริหารงานปกครอง	-	นักบริหารงานปกครอง	-	นักบริหารงานปกครอง	-	-		๑๖,๐๐๐ (๑๖,๐๐๐/๑๒)
๒๐	นางสาวกมลรัตน์ เรืองศรีขวัญ	ป.ตรี บริหารบริหารนิเทศ สาขา การบริหารงานปกครอง	-	นักวิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษา	-	นักวิชาการศึกษา	-	นักวิชาการศึกษา	-	-		๑๖,๐๐๐ (๑๖,๐๐๐/๑๒)
๒๑	นางสาววรรณมา ต๋ายไผ่ทุ่ง	ป.ตรี บริหารบริหารนิเทศ สาขา การบริหารงานปกครอง	-	เจ้าพนักงานบริหารงานนโยบายและแผน	เจ้าพนักงานบริหารงานนโยบายและแผน	-	เจ้าพนักงานบริหารงานนโยบายและแผน	-	เจ้าพนักงานบริหารงานนโยบายและแผน	-	-		๑๖,๐๐๐ (๑๖,๐๐๐/๑๒)

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิ	ตำแหน่งที่ควบคุม				ตำแหน่งที่ควบคุมใหม่				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	หมายเหตุ		
			ชื่อตำแหน่งในกรม	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในกรม	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง					
๒๒	สินธยาธิงก์นาท ปุณนิรมย์	ป.น. ประถมศึกษาครูผู้ช่วย สรรพวิชาคณิตศาสตร์ผู้ช่วย	เจ้าพนักงานพัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ป.๔	๔๘-๓-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ป.๔	๒๔๕,๕๐๐ (๔๘,๕๐๐x๖)		๒๔๕,๕๐๐	
๒๓	นางอริศรา ศรีบุญชูวิเศษ		เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ป.๔/ก.ร.	๔๘-๓-๐๕-๔๒๐๔-๐๐๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ป.๔/ก.ร.	๒๒๕,๕๐๐ (๒๒,๕๐๐x๑๐)		๒๒๕,๕๐๐	วัน
๒๔	อุทัยประวีณา นามเจริญศรี	ป.น. ประถมศึกษาครูผู้ช่วย สรรพวิชา	พนักงานการเงินและบัญชี	พนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	พนักงานการเงินและบัญชี	พนักงานการเงินและบัญชี	-	-	๒๔๕,๕๐๐ (๒๒,๕๐๐x๑๐)		๒๔๕,๕๐๐	
๒๕	พนัสภรณ์สังฆามานวิจิตร นามสาวิชัยกร วิจิตรนัส	ป.น. ประถมศึกษาครูผู้ช่วย สรรพวิชาครูผู้ช่วย	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	๔๘๗,๕๐๐ (๔๘,๗๕๐x๑๐)		๔๘๗,๕๐๐	
๒๖	นางณัฐมา สุทธิรัตน์	ป.น. ประถมศึกษาครูผู้ช่วย สรรพวิชาครูผู้ช่วย	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	๒๔๕,๕๐๐ (๒๒,๕๐๐x๑๐)		๒๔๕,๕๐๐	
๒๗	นางอริศรา นามเจริญศรี	ป.๓๕ วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิศวกรรมโยธา	ผู้อำนวยการก่อสร้าง	ผู้อำนวยการก่อสร้าง	ชั้น	ค.น.	๔๘-๓-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๓	ผู้อำนวยการก่อสร้าง	ผู้อำนวยการก่อสร้าง	ชั้น	ค.น.	๔๘๗,๕๐๐ (๔๘,๗๕๐x๑๐)		๔๘๗,๕๐๐	
๒๘	นางจันทิมา ศักดิ์	ป.น. ประถมศึกษาครูผู้ช่วย สรรพวิชา	วิศวกรโยธา	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ป.๔/ก.ร.	๔๘-๓-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๓	วิศวกรโยธา	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ป.๔/ก.ร.	๒๕๕,๕๐๐		๒๕๕,๕๐๐	วัน
๒๙	นางจันทิมา ศักดิ์	ป.น. ประถมศึกษาครูผู้ช่วย สรรพวิชา	นายช่างโยธา	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ป.๔/ก.ร.	๔๘-๓-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๓	นายช่างโยธา	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ป.๔/ก.ร.	๒๒๗,๕๐๐		๒๒๗,๕๐๐	วัน
๓๐	นายจันทิมา ศักดิ์	ป.น. ประถมศึกษาครูผู้ช่วย สรรพวิชา	เจ้าพนักงานประจำ	เจ้าพนักงานประจำ	ทั่วไป	ก.ร.	๔๘-๓-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานประจำ	เจ้าพนักงานประจำ	ทั่วไป	ก.ร.	๓๓๓,๕๐๐ (๓๓,๓๕๐x๑๐)		๓๓๓,๕๐๐	
๓๑	พนัสภรณ์สังฆามานวิจิตร นามสาวิชัยกร อภิวิจิตร	ป.๒๓ คอมพิวเตอร์กราฟิก	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๒๒๖,๕๐๐ (๒๒,๖๕๐x๑๐)		๒๒๖,๕๐๐	
๓๒	นายจักรพรรณ์ แก้วพูนศรี	คุณวุฒิวิทยุคมนาคม สรรพวิชาวิทยุคมนาคม	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	๓๔๗,๕๐๐ (๓๔,๗๕๐x๑๐)		๓๔๗,๕๐๐	
๓๓	นายบุญชนะ ศรีบุญชูเดช	ป.น. ประถมศึกษาครูผู้ช่วย สรรพวิชาคณิตศาสตร์	พนักงานผลิตน้ำมันประปา	พนักงานผลิตน้ำมันประปา	-	-	-	พนักงานผลิตน้ำมันประปา	พนักงานผลิตน้ำมันประปา	-	-	๒๕๕,๕๐๐ (๒๕,๕๐๐x๑๐)		๒๕๕,๕๐๐	
๓๔	นายเสถียรศักดิ์ มุกตองนิยม	ป.น. ประถมศึกษาครูผู้ช่วย สรรพวิชาคณิตศาสตร์	พนักงานผลิตน้ำมันประปา	พนักงานผลิตน้ำมันประปา	-	-	-	พนักงานผลิตน้ำมันประปา	พนักงานผลิตน้ำมันประปา	-	-	๒๒๖,๕๐๐ (๒๒,๖๕๐x๑๐)		๒๒๖,๕๐๐	
๓๕	นายประพันธ์ศักดิ์ ศักดิ์	ป.๒๓ ทัศนศึกษาภาพรวม	พนักงานผลิตน้ำมันประปา	พนักงานผลิตน้ำมันประปา	-	-	-	พนักงานผลิตน้ำมันประปา	พนักงานผลิตน้ำมันประปา	-	-	๒๒๖,๕๐๐ (๒๒,๖๕๐x๑๐)		๒๒๖,๕๐๐	
๓๖	นายอัญญา บุญสมบัติ	ป.น. ประถมศึกษาครูผู้ช่วย สรรพวิชาครูผู้ช่วย	พนักงานบริหารงานบุคคล	พนักงานบริหารงานบุคคล	-	-	-	พนักงานบริหารงานบุคคล	พนักงานบริหารงานบุคคล	-	-	๒๒๖,๕๐๐ (๒๒,๖๕๐x๑๐)		๒๒๖,๕๐๐	
๓๗	นายศรวิทย์ สันธุ์	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖)	พนักงานขึ้นเครื่องรถขนส่งมวลชน	พนักงานขึ้นเครื่องรถขนส่งมวลชน	-	-	-	พนักงานขึ้นเครื่องรถขนส่งมวลชน	พนักงานขึ้นเครื่องรถขนส่งมวลชน	-	-	๓๐๕,๐๐๐ (๓๐,๕๐๐x๑๐)		๓๐๕,๐๐๐	
๓๘	นางสาวยานพูนและสิ่งนงคัตถ์		ผู้อำนวยการแผนกช่าง	ผู้อำนวยการแผนกช่าง	ชั้น	ค.น.	๔๘-๓-๐๖-๔๒๐๔-๐๐๓	ผู้อำนวยการแผนกช่าง	ผู้อำนวยการแผนกช่าง	ชั้น	ค.น.	๒๕๖,๐๐๐ (๒๕,๖๐๐x๑๐)		๒๕๖,๐๐๐	วัน
๓๙			นักวิชาการสาธารณสุข	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ป.๔/ก.ร.	๔๘-๓-๐๖-๔๒๐๓-๐๐๓	นักวิชาการสาธารณสุข	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ป.๔/ก.ร.	๒๒๕,๕๐๐ (๒๒,๕๐๐x๑๐)		๒๒๕,๕๐๐	วัน
๔๐			เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	ทั่วไป	ป.๔/ก.ร.	๔๘-๓-๐๖-๔๒๐๔-๐๐๓	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	ทั่วไป	ป.๔/ก.ร.	๒๒๗,๕๐๐		๒๒๗,๕๐๐	วัน
๔๑	นายธนวิทย์ ดวงปากดี	ป.๓๕ วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขา วิศวกรรมเครื่องกล	เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ป.๔	๔๘-๓-๐๖-๔๒๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ป.๔	๓๓๕,๕๐๐ (๓๓,๕๐๐x๑๐)		๓๓๕,๕๐๐	
๔๒	นายภาณุสิน ศรีบุญสมภา	ป.๒๓ ทัศนศึกษา	พนักงานขึ้นเครื่องรถขนส่งมวลชน	พนักงานขึ้นเครื่องรถขนส่งมวลชน	-	-	-	พนักงานขึ้นเครื่องรถขนส่งมวลชน	พนักงานขึ้นเครื่องรถขนส่งมวลชน	-	-	๓๐๕,๐๐๐ (๓๐,๕๐๐x๑๐)		๓๐๕,๐๐๐	
๔๓	พนัสภรณ์สังฆามานวิจิตร นามสาวิชัยกร นิมิตถาวรณ	ป.๓๕ วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิศวกรรมโยธา	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ก.ร.	๔๘-๓-๐๖-๔๒๐๔-๐๐๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ก.ร.	๔๐๖,๒๐๐		๔๐๖,๒๐๐	

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุ่ง ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด มีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้วองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลประเทศไทย พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้โลกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัยต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

๕. แนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุง ได้มีการกำหนดแนวทางการพัฒนาดังนี้

๕.๑ การพัฒนาตนเอง โดยการให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างได้พัฒนาตนเอง เช่น การใช้สื่อต่าง ๆ , กิจกรรมวิชาการร่วมกัน และการศึกษาต่อ เป็นต้น

๕.๒ การพัฒนาในงาน โดยการให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างได้พัฒนาในงาน เช่น การสอนงาน , การเป็นที่เลี้ยง และการมอบหมายงาน เป็นต้น

๕.๓ การพัฒนานอกงาน โดยการให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างได้พัฒนานอกงาน เช่น การฝึกอบรม , การศึกษาดูงาน และการศึกษาต่อ เป็นต้น

ทั้งนี้ ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุงตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุง เล็งเห็นว่ามีสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุง ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

รายละเอียดปรากฏตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุง

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุง

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุง ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความประพฤติในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุง ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุง ในทุกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลคลองนกระทุง เพื่อให้พนักงานและ ลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบต่อ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

นอกเหนือจากประกาศคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุง ยังกำหนดค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุงทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎบังคับข้ออื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว ได้กำหนดแนวนโยบายการกำกับดูแลเพื่อให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม ดังนี้

นโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมขององค์การบริหาร

ส่วนตำบลคลองนกกระทุง

๑. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขมีแนวทางดังนี้
 - ๑.๑ ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขหรือสนับสนุนให้นำการปกครองระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย
 - ๑.๒ จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระรัชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา
๒. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรมมีแนวทางดังนี้
 - ๒.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเลียงประมวลจริยธรรมนี้ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำดังกล่าวของพนักงานส่วนตำบลอาจขัดประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนตำบลต้องหยุดการกระทำดังกล่าว
 - ๒.๒ ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณีในกรณีที่มีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนาหรือประเพณี
 - ๒.๓ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว
 - ๒.๔ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องสนับสนุนส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น
 - ๒.๕ ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการหรือราชการโดยรวม
๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบมีแนวทางดังนี้
 - ๓.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม ไม่มุ่งหวังและแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน
 - ๓.๒ ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย
 - ๓.๓ รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลและถูกต้อง ขอบธรรม พร้อมยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น
 - ๓.๔ ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้กระทำการหรือมีพฤติกรรมในทางมิชอบ
 - ๓.๕ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง
 - ๓.๖ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย
 - ๓.๗ ละเว้นจากการกระทำที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเองหรือพนักงานส่วนตำบลคนอื่น
 - ๓.๘ ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถเต็มที่ปฏิบัติในวิชาชีพ
 - ๓.๙ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ

๓.๑๐ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือประชาชน ต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย

๓.๑๑ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีคำสั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๔. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนมีแนวทางดังนี้

๔.๑ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็ญญาติพี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้คุณหรือให้โทษแก่บุคคลนั้น

๔.๒ ไม่ใช่เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

๔.๓ ไม่กระทำการ หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

๔.๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก

๔.๕ ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียก รับ หรือยอมรับซึ่งของตอบแทนของตนหรือของญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือไม่เกี่ยวข้องกับกาปฏิบัติหน้าที่แล้วก็ตาม

๕.๖ ไม่ใช่ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ

๔.๗ ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการทำนิติกรรมหรือสัญญาซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

๕. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมายมีแนวทางดังนี้

๕.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลียงประมวลงจริยธรรมนี้

๕.๒ เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ พนักงานส่วนตำบลต้องมีหน้าที่รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ

๕.๓ ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทนในนิติบุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น ต่อหัวหน้าส่วนราชการในกรณีที่มีการดำรงตำแหน่งนั้นๆอาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่

๕.๔ ในกรณีที่พนักงานส่วนตำบลเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีการกระทำซึ่งมีลักษณะตามข้อ ๕.๒ หรือข้อนี้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว

๕.๕ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรมถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติ

๕.๖ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบและประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ

๕.๗ ตัดสินใจและกระทำการใดๆโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ ประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๕.๘ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชายึดมั่นความถูกต้อง เที่ยงธรรมยึดถือผลประโยชน์ของชาติ

๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติมีแนวทางดังนี้

๖.๑ ปฏิบัติให้ลุล่วง โดยไม่หลีกเลี่ยง ละเลย หรือละเว้น การใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย

๖.๒ ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่นก่อภาระหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย

๖.๓ ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาติดต่อโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา อบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการที่รัฐกำหนด เพื่อขจัดอุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผล เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

๖.๔ ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการวิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการตามหลักวิชา

๖.๕ ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณและต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

๖.๖ ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา

๖.๗ ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่และให้เกียรติผู้รับบริการ

๖.๘ สอดส่องดูแล และให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค ยุติธรรม และมีอัธยาศัยไมตรี

๖.๙ ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิค หรือถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ

๖.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว ระมัดระวังไม่ให้เสื่อมเสียหรือกระทบสิทธิของบุคคลอื่น

๖.๑๑ เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียในสถานที่ให้บริการ และนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน

๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง มีแนวทางดังนี้

๗.๑ ไม่ใช่ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช่การปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

๗.๒ ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่กระทบต่อสิทธิและเสรีภาพบุคคลอื่น ไม่อนุญาตหรือไม่อนุมัติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมายเว้นแต่การอันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด

๗.๓ เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีปฏิบัติงาน ให้ผู้รับบริการได้รับทราบ รวมถึงให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มาร้องขอตามกรอบของระเบียบ กฎหมาย

๗.๔ ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ถูกต้อง ด้วยความระมัดระวัง ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ

๗.๕ ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอันไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน

๘. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้มีแนวทาง
ดังนี้

๘.๑ ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุดจนเต็มกำลัง
ความสามารถ

๘.๒ ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความประหยัด
คุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย

๘.๓ ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและ
มาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด

๘.๔ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลัง
ความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๘.๕ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนหรือ
ของพนักงานส่วนตำบลอื่น ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลอื่น
โดยมิชอบ

๘.๖ ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ ที่ปฏิบัติในวิชาชีพ
ตรงไปตรงมาปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี

๘.๗ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้
หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน

๘.๘ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชน
ต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบโดยใช้ข้อมูลที่เป็น
จริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ

๘.๙ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่ง
ราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณา
สั่งการต่อไป

๘.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ มานะพยายาม มุ่งมั่นและปฏิบัติหน้าที่เสร็จสมบูรณ์
ภายในเวลาที่กำหนดงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลาได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย
คุ้มค่าด้วยวิธีการที่ถูกต้องที่กำหนด โดยวิธีการ กระบวนการ ถูกต้องชอบธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อ
ประเทศชาติ ประชาชน

๘.๑๑ ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และหน่วยงาน โดยใช้
ทรัพยากรอย่างประหยัดและอย่างเต็มที่ด้วยความถูกต้อง รอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวม
อย่างเต็มความสามารถ

๘.๑๒ พัฒนาคณะเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้ และมีความรู้ ความสามารถทักษะ ในการ
ปฏิบัติงานในหน้าที่

๘.๑๓ พัฒนาระบบการทำงานให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเป็น
แบบอย่างได้

๘.๑๔ จัดระบบการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ให้เป็นระบบระเบียบ เอื้ออำนวย
ต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๘.๑๕ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ้มค่าเหมาะสม ด้วยความ
ระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กรมีแนวทางดังนี้

๙.๑ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๙.๒ เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายในกรณีมีข้อสงสัยหรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทำไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายพนักงานส่วนตำบลต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา และจะดำเนินการต่อได้ต่อเมื่อได้ขอยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

๙.๓ เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๙.๔ ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่รักศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี อยู่ในระเบียบวินัยกฎหมาย และเป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี

๙.๕ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ทุ่มเทศดีปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

๙.๖ มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๙.๗ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

๙.๘ รักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไปตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น

๙.๑๐ รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

- เคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน
- ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมีเหตุผล
- ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือเกี่ยงงาน อันอาจทำให้เกิดการแตกความสามัคคีใน

หน่วยงาน

-ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน

๙.๑๑ ไม่ใช่สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียนหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆอันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

๙.๑๒ ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

๑๐. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสุขภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบันมีแนวทางดังนี้

๑๐.๑ ปลุกฝังจิตใจให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อนตนเองและสังคม สร้างคุณธรรมจริยธรรม รู้จักเสียสละ ร่วมแรงร่วมใจ มีความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นหลักในการดำเนินชีวิต ช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม

๑๐.๒ สร้างจิตสาธารณะเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

- สร้างวินัยในตนเอง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย รู้ถึงขอบเขตของสิทธิ เสรีภาพ หน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคม

- ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ตระหนักเสมอว่าตนเองคือส่วนหนึ่งของสังคมต้องมีความรับผิดชอบต่อการรักษาสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวมทั้งต่อประเทศชาติ และโลกใบนี้

- ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคม ให้ถือว่าเป็นปัญหา ของตนเอง เช่น กันหลีกเลี่ยงไม่ได้ ต้องช่วยกันแก้ไข

- ยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักธรรมหรือคำสั่งสอนในทุกศาสนาที่นับถือ สอนให้คนทำความดี

๑๐.๓ การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้เงื่อนไขความรู้และคุณธรรม

- ยึดหลักความพอประมาณ โดยดำรงชีวิตเหมาะสมกับฐานะของตนเองและสังคม พัฒนาตนเองให้มีความอดุสาหะ ขยันหมั่นเพียร ประหยัด และดีขึ้นเป็นลำดับ

- ยึดหลักความมีเหตุผล โดยถือปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีเหตุผลถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ก่อนตัดสินใจดำเนินการใดๆ ต้องคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นต่อส่วนรวมและต่อตนเอง

- ยึดหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายมีการวางแผนและดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความรอบคอบ ประหยัด อดทน อดออม บนพื้นฐานความรู้และคุณธรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

๑๐.๔ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมาย

๑๑. แสดงหรือมีเจตนารมณ์ร่วมกันในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๑ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกกระทุง จะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องทุจริตคอร์รัปชันไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม

๑๑.๒ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกกระทุงไม่พึงละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกกระทุง โดยต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบและให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆหากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลที่กำหนดให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการติดตามการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของบุคลากรแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้

๑๑.๓ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกกระทุงจะตระหนักถึงความสำคัญในการเผยแพร่ให้ความรู้และทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกกระทุงหรืออาจเกิดผลกระทบต่อองค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกกระทุงในเรื่องที่ต้องปฏิบัติมิให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๔ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกกระทุงจะมุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นว่าการทุจริตคอร์รัปชัน และการให้หรือรับสินบนเป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำกับบุคคลใดก็ตามหรือการทำธุรกรรมกับภาครัฐหรือภาคเอกชน

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุง
เรื่อง การจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๙ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๑/ว๑๕๕ ลงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุง อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม จึงจัดคนลงสู่ตำแหน่งในส่วนราชการตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ รายละเอียดตามบัญชีแนบท้ายคำสั่งนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายมานพ ศรีสุข)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุง
เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุง เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ สามารถให้การจัดระบบบริการสาธารณะให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนในพื้นที่อาศัยอำนาจตามความแห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๙ ข้อ ๒๒๖ - ๒๓๔ ประกอบกับหนังสือ สำนักงาน ก.จ.,ก.ท.และ ก.อบต.ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๑/ว๑๕๔ ลงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุง จึงกำหนดโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุง ดังนี้

หน่วยงานตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำให้ประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบ ติดตามและ การประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุง การปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ เกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติกร งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและงานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้ กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้ง กำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย

แนวทาง...

แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน คือ

๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ งานธุรการ สารบรรณ งานด้านข้อมูลข่าวสาร งานด้านบริหารงานบุคคล งานการจัดทำทะเบียนประวัติสมาชิกสภา องค์การบริหารส่วนตำบล และคณะผู้บริหาร อบต. งานทะเบียนยานพาหนะ งานพิมพ์ดีด งานการเจ้าหน้าที่ งานการประชุม งานรัฐพิธี งานสภากิจการ อบต.งานการเลือกตั้ง งานตรวจสอบภายใน งานควบคุม และส่งเสริมการท่องเที่ยว งานกีฬาและนันทนาการ งานพัฒนาชุมชน งานกฎหมายและนิติกรรมสัญญา งานคดี รวมทั้งการให้คำปรึกษาออกคำสั่งทางการปกครอง งานรักษาความปลอดภัยและความสะอาด สำนักงาน งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๑.๒ งานนโยบายและแผนงาน มีหน้าที่ความรับผิดชอบ งานการศึกษาวิเคราะห์ วิจัย ประสานแผน งานวิชาการ งานนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล งานจัดทำแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนา และแผนพัฒนาตำบล ๓ ปี งานการขออนุญาตตำบลด้านงบประมาณ งานสารสนเทศระบบ คอมพิวเตอร์และงานอินเทอร์เน็ตตำบล งานรวบรวมข้อมูลและสถิติทางเทคนิคและวิชาการทุกประเภท รวบรวมข้อมูล สถิติทางเทคนิค และวิชาการทุกประเภท งานประชาสัมพันธ์ ติดตามการประเมินผล การดำเนินงานตามแผนและโครงการต่างๆ งานส่งเสริมและพัฒนาการเมืองในระบอบประชาธิปไตย และปฏิบัติงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๑.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบ งานบริหารวิชาการ งานนิเทศการศึกษา งานทางเทคโนโลยีทางการศึกษา งานจัดการศึกษา งานทดสอบและ ประเมินตรวจวัดผล งานบริการและบำรุงสถานศึกษา งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ส่งเสริมกิจการศาสนา งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานศูนย์เยาวชน งานโรงเรียน เช่น งานชุมนุมกีฬา ชุมนุมดนตรี ชุมนุม นาฏศิลป์ ชุมนุมศิลปหัตถกรรมและขับร้อง งานอดิเรก งานกีฬาประชาชน งานเกี่ยวกับวัฒนธรรมประเพณี ของท้องถิ่น งานอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งโบราณสถานและโบราณวัตถุ งานห้องสมุดประชาชน งานรัฐพิธีและศาสนา และปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๒. กองคลัง มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานกาตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะ การเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุม การเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดทำ งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ ด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุ และทรัพย์สิน งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน คือ

๒.๑ งานการเงิน...

๒.๑ งานการเงินและบัญชี มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่าย การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน การตรวจเงิน การจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน การหักภาษีเงินได้และนำส่งภาษี การตัดโอนเงินเดือน งานเก็บรักษาเงิน งานขออนุมัติเบิกเงินตัดปี และขอขยายเวลาเบิกจ่ายเงิน รายงานเงินคงเหลือประจำวัน งานจัดทำบัญชีทุกประเภท งานทะเบียนคุมเงินรายได้ รายจ่ายรวบรวมสถิติเงินได้ประเภทต่าง ๆ งานจัดทำงบและแสดงฐานะการเงิน งบทรัพย์สิน หนี้สิน งบโครงการ เงินสมทบ

๒.๒ งานพัฒนารายได้ มีความรับผิดชอบ งานจัดเก็บรายได้ และพัฒนารายได้ งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมการจัดหาผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สิน งานจัด/ตรวจสอบบัญชี และการรับเงินในกิจการประปา และงานจัดเก็บขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล งานจัดเก็บค่าน้ำประปา งานควบคุมกิจการค้า และค่าปรับงานทะเบียนควบคุมเร่งรัดรายได้

๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน มีหน้าที่ความรับผิดชอบ งานทะเบียนทรัพย์สิน และแผนที่ภาษี งานพัสดุ งานขออนุมัติจัดซื้อจัดจ้าง งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงาน เครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษา เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุน เครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๒ งาน คือ

๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบ งานก่อสร้างและบูรณถนน งานก่อสร้างและบูรณสภาพและโครงการพิเศษ งานประเมินราคา งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร งานระบบข้อมูลและแผนที่ทางคมนาคม งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ และปฏิบัติงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๓.๒ งานสาธารณูปโภค มีหน้าที่และรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานประสานสาธารณูปโภค งานไฟฟ้า งานประปา และปฏิบัติงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ งานสุขาภิบาลชุมชน งานอนามัย และสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานเภสัชกรรม งานพยาธิวิทยา งานรังสีวิทยา งานวิชาการทางการแพทย์ งานวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ งานการแพทย์ งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานรักษาพยาบาล งานศูนย์บริการสาธารณสุข งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานหลักประกันสุขภาพ งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข งานกฎหมาย งานแพทย์แผนไทย งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย

งานกายภาพและอาชีวบำบัด งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย งานทันตสาธารณสุข งานบริการรักษา
ความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุน
การพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกัน
และบำบัดการติดสารเสพติด งานสัตวแพทย์ งานศึกษา วิจัย วิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงาน
ด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม
งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม
งานรณรงค์และฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง
ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ และเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัดตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียและ
สารอันตรายต่างๆ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ
มอบหมายแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๑ งาน คือ

๔.๑ งานส่งเสริมสาธารณสุข มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับส่งเสริมสุขภาพ
และสาธารณสุข งานควบคุมโรค งานศึกษาวิเคราะห์ และวินิจฉัยปัญหาทางวิชาการส่งเสริมสุขภาพ กำหนด
นโยบาย วางแผนงานด้านส่งเสริมสุขภาพและปฏิบัติงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายมานพ ศรีสุข)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุง
เรื่อง การประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุง อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม จึงอาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๙ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายนี้

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายมานพ ศรีสุข)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑. สำนักปลัด อบต.								
- หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป								
- นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	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 งานนโยบายและแผนงาน								
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
- นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.คลองนกระทุง								
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	- ว่าง - (๑ ต.ค.๖๖)
- ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	- ว่าง - (๑ ก.พ. ๖๖)
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมสำนักปลัด	๑๗	๑๗	๑๗	๑๗	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒. กองคลัง								
- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง - (๑ ก.พ. ๒๕๖๒)
๒.๑ งานการเงินและบัญชี								
- นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
- พนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.๒ งานพัฒนารายได้								
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง - (๑ มี.ย. ๖๖)
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน								
- เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมกองคลัง	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
๑. กองช่าง								
- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง - (๑ ธ.ค.๖๕)
๑.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง								
- วิศวกรโยธา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง -
- นายช่างโยธาปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.๒ งานสาธารณูปโภค								
- เจ้าพนักงานประปาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานผลิตน้ำประปา	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
- พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมกองช่าง	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๔ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง - (พ.ศ. ๒๕๕๘)
๔.๑ กลุ่มส่งเสริมสาธารณสุข - นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก. - เจ้าพนักงานสุขาภิบาล ปง./ชง. - เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน พนักงานจ้างทั่วไป - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง - (๑ พ.ศ. ๖๕) -ว่าง - (๑ ธ.ศ. ๖๕)
รวมกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
๔ หน่วยตรวจสอบภายใน - นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญ ศึก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมหน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งหมด	๔๓	๔๓	๔๓	๔๓	-	-	-	

คำแถลงงบประมาณ

ประกอบงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ท่านประธานสภาฯ และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทูน

บัดนี้ ถึงเวลาที่ผู้บริหารท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทูน จะได้เสนอร่างข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทูนอีกครั้งหนึ่ง ฉะนั้น ในโอกาสนี้ ผู้บริหารท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทูน จึงขอชี้แจงให้ท่านประธานและสมาชิกทุกท่านได้ทราบ ถึงสถานะการคลัง ตลอดจนหลักการและแนวนโยบายการดำเนินการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ดังต่อไปนี้

1. สถานะการคลัง

1.1 งบประมาณรายจ่ายทั่วไป

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ณ วันที่ 10 สิงหาคม พ.ศ. 2566 องค์รปกครองส่วนท้องถิ่นมี สถานะการเงิน ดังนี้

1.1.1 เงินฝากธนาคาร จำนวน 33,251,930.04 บาท

1.1.2 เงินสะสม จำนวน 57,430,439.36 บาท

1.1.3 เงินทุนสำรองเงินสะสม จำนวน 19,217,091.00 บาท

1.1.4 รายการกันเงินไว้แบบก่อนนี้ผูกพันและยังไม่ได้เบิกจ่าย จำนวน 0 โครงการ รวม 0.00 บาท

1.1.5 รายการกันเงินไว้โดยยังไม่ได้ก่อนนี้ผูกพัน จำนวน 0 โครงการ รวม 0.00 บาท

1.2 เงินกู้ยืมค้าง จำนวน 0.00 บาท

2. การบริหารงบประมาณในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

2.1 รายรับจริง จำนวน 31,493,888.15 บาท ประกอบด้วย

หมวดภาษีอากร	จำนวน	1,316,026.73 บาท
หมวดค่าธรรมเนียม ค่าปรับ และใบอนุญาต	จำนวน	49,455.40 บาท
หมวดรายได้จากทรัพย์สิน	จำนวน	77,794.15 บาท
หมวดรายได้จากสาธารณูปโภค และกิจการพาณิชย์	จำนวน	1,440,815.00 บาท
หมวดรายได้เบ็ดเตล็ด	จำนวน	79,356.97 บาท
หมวดรายได้จากทุน	จำนวน	660.00 บาท
หมวดภาษีจัดสรร	จำนวน	17,280,234.90 บาท
หมวดเงินอุดหนุน	จำนวน	11,249,545.00 บาท

2.2 เงินอุดหนุนที่รัฐบาลให้โดยระบุวัตถุประสงค์ จำนวน 15,590,009.00 บาท

2.3 รายจ่ายจริง จำนวน 24,825,528.55 บาท ประกอบด้วย

งบกลาง	จำนวน	8,548,091.00 บาท
งบบุคลากร	จำนวน	9,796,052.00 บาท
งบดำเนินงาน	จำนวน	5,140,837.99 บาท
งบลงทุน	จำนวน	700,470.56 บาท
งบเงินอุดหนุน	จำนวน	640,077.00 บาท
งบรายจ่ายอื่น	จำนวน	0.00 บาท

2.4 รายจ่ายที่จ่ายจากเงินอุดหนุนที่รัฐบาลให้โดยระบุวัตถุประสงค์ จำนวน 149,715.00 บาท

2.5 มีการจ่ายเงินสะสมเพื่อดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ จำนวน 0.00 บาท

2.6 รายจ่ายที่จ่ายจากเงินทุนสำรองเงินสะสม จำนวน 0.00 บาท

2.7 รายจ่ายที่จ่ายจากเงินกู้ จำนวน 0.00 บาท

คำแถลงงบประมาณ

ประกอบงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุง

อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม

1. รายรับ

รายรับ	รายรับจริง ปี 2565	ประมาณการ ปี 2566	ประมาณการ ปี 2567
รายได้จัดเก็บเอง			
หมวดภาษีอากร	1,316,026.73	1,090,000.00	1,050,000.00
หมวดค่าธรรมเนียม ค่าปรับ และใบอนุญาต	49,455.40	45,500.00	286,000.00
หมวดรายได้จากทรัพย์สิน	77,794.15	83,500.00	100,000.00
หมวดรายได้จากสาธารณูปโภค และกิจการพาณิชย์	1,440,815.00	1,550,000.00	1,580,000.00
หมวดรายได้เบ็ดเตล็ด	79,356.97	51,000.00	0.00
หมวดรายได้จากทุน	660.00	3,000.00	1,000.00
รวมรายได้จัดเก็บเอง	2,964,108.25	2,823,000.00	3,017,000.00
รายได้ที่รัฐบาลเก็บแล้วจัดสรรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น			
หมวดภาษีจัดสรร	17,280,234.90	14,977,000.00	15,783,000.00
รวมรายได้ที่รัฐบาลเก็บแล้วจัดสรรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	17,280,234.90	14,977,000.00	15,783,000.00
รายได้ที่รัฐบาลอุดหนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น			
หมวดเงินอุดหนุน	11,249,545.00	14,200,000.00	13,200,000.00
รวมรายได้ที่รัฐบาลอุดหนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	11,249,545.00	14,200,000.00	13,200,000.00
รวม	31,493,888.15	32,000,000.00	32,000,000.00

ค่าแถมงบประมาณ

ประกอบงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุง

อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม

2. รายจ่าย

รายจ่าย	รายจ่ายจริง ปี 2565	ประมาณการ ปี 2566	ประมาณการ ปี 2567
จ่ายจากงบประมาณ			
งบกลาง	8,548,091.00	8,410,710.00	10,432,900.00
งบบุคลากร	9,796,052.00	12,355,260.00	14,050,280.00
งบดำเนินงาน	5,140,837.99	4,098,430.00	6,413,020.00
งบลงทุน	700,470.56	6,340,000.00	153,800.00
งบเงินอุดหนุน	640,077.00	795,600.00	950,000.00
รวมจ่ายจากงบประมาณ	24,825,528.55	32,000,000.00	32,000,000.00



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุง
ที่ ๑๗๙/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุง

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๕ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด นครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุง ประกอบด้วย

- | | |
|---|---------------------|
| ๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุง | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุง | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการและเลขานุการ |
| ๖. นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุง โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการ ต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้าน บุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของ องค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลาสามปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - พ.ศ.๒๕๖๙)

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป







สั่ง ณ วันที่ ๗) กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๖

(นายมานพ ศรีสุข)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุง

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๖
วันอังคารที่ ๘ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุง

ผู้มาประชุม

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายมานพ ศรีสุข นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุง	ประธานกรรมการ	
๒	นางสาวยุวดี อินทโชติ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุง	กรรมการ	
๓	นายปรัชญา ถนอมแก้ว ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ	
๔	นางสาวกมลรัตน์ เรืองหิรัญ นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ	
๕	นางสาวสุกัญญา แสงอนันต์ หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ	
๖	นางสาวสุนิสา แสงอนันต์ นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเลขานุการ	

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังสามปี
 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
 วันอังคารที่ ๘ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ น.
 ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกกระทุง

ผู้มาประชุม

๑. นายมานพ ศรีสุข	นายก อบต.คลองนกกระทุง	ประธานกรรมการ
๒. นางสาวยุวดี อินทโชติ	ปลัด อบต.คลองนกกระทุง	กรรมการ
๓. นางสาวกมลรัตน์ เรืองศิริ	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ ผู้อำนวยการกองคลัง	รักษาการแทน กรรมการ
๔. นายปรัชญา ถนอมแก้ว	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นางสาวสุกัญญา แสงอนันต์	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๖. นางสาวสุนิสา แสงอนันต์	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

เมื่อถึงกำหนดเวลาประชุมแล้ว นายมานพ ศรีสุข นายกองค์การบริหารส่วนตำบล
 คลองนกกระทุง ประธานในที่ประชุม ได้กล่าวเปิดประชุมและดำเนินการประชุมโดยมีรายละเอียดดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายมานพ ศรีสุข ประธานฯ - ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกกระทุง ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
 งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) ลงวันที่ ๑ ธันวาคม
 ๒๕๖๕ โดยขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม
 ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ไปแล้วนั้น
 -บัดนี้ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จะสิ้นสุด
 ลง ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ นี้ เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง
 ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย
 องค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกกระทุง จึงได้แต่งตั้งข้าพเจ้าและท่านเป็น
 คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ -
 ๒๕๖๙

- ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุงที่ ๑๗๙ /๒๕๖๖ ลงวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖ โดยให้คณะกรรมการมีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุง โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลในส่วนขอรายละเอียด ขอเชิญฝ่ายเลขาฯชี้แจงต่อไป

น.ส.สุนิสา แสงอนันต์
ผู้ช่วยเลขานุการ

- การจัดทำแผนอัตรากำลังสามปี จะต้องชี้ขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

- ๑.การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุง บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมาย การดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต รวมถึงหากงาน ในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคน ให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

- ๒.การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ไขปัญหาของจังหวัดนครปฐมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- ๓.การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อ การกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับ ระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและ พนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตราค่าจ้าง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนด ในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะ การกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระ ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๔. การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำ ข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคล โดยมีสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการ และเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้กำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามใน ภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งาน มาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลา มาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึง ทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่องานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณ งาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจ ของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน มีลักษณะเป็น งานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่นก็มีความจำเป็นต้องนำมา ประกอบการพิจารณาด้วย

๕. การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้าง เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยง กับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตาม เป้าหมายโดยตั้งสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบัน และในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการ กำหนด/เกลี้ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการ ทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๖. การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงานงบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กร และการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมามากเกินไปหรือไม่ว่าจะเป็นหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการเนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบัน มีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๗. การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ก. และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวน และการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๘. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ยหรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่าง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบอัตรากำลังในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงานและในส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่ง

ประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็ไม่น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลัง
ในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วน
ราชการเลย โคนสรุปอาจกล่าวได้ว่ากรอบแนวคิด การวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective
Man Power Planning Framework) นี้ อาจจะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถนำ
ข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ
หากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่
จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึง
ในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้
ไปวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงกระบวนการ (Process Re - engineer) อันจะนำไปสู่การ
ใช้อัตรากำลัง ที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลรายงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการ
ทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

มติที่ประชุม

- รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว (ถ้ามี)

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่อง การพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ -
๒๕๖๙

นายมานพ ศรีสุข
ประธานฯ

- โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุง ปัจจุบันมี
๔ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วยงาน ประกอบด้วย สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และหน่วยงานตรวจสอบภายใน ซึ่งจากการที่ได้มี
การขยายภารกิจอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วน
ตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒

- จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและการบรรจุ
แต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลลงสู่ตำแหน่งต่างๆ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อันจะส่งผล
ให้ศักยภาพในการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ และก่อประโยชน์สูงสุด แก่
องค์กรและประชาชน โดยการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จะต้องพิจารณาเรื่อง
ใดบ้าง สำหรับรายละเอียดการกำหนดตำแหน่ง ขอให้เลขานุการเป็นผู้ชี้แจง
รายละเอียดต่างๆ

น.ส.สุกัญญา แสงอนันต์ - สำหรับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จะต้องพิจารณาเรื่องดังต่อไปนี้
เลขานุการ

๑. พิจารณากำหนดหลักการและเหตุผล

ในการพิจารณาหลักการและเหตุผล จะประกอบไปด้วยระเบียบ/ข้อกฎหมาย ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือ กำหนดพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใดให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความ ยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. , เทศบาล , อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. , เทศบาล , อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผน อัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. , เทศบาล , อบต. และ เมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบใน การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดย เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. , เทศบาล , อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจ หน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. , เทศบาล , อบต.และเมือง พัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

มติที่ประชุม - รับทราบ

น.ส.สุกัญญา แสงอนันต์ - **๒. พิจารณากำหนดวัตถุประสงค์**

เลขานุการ

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุง มีวัตถุประสงค์ของการจัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุง มีโครงสร้างการ
แบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัด
งบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุง มีการกำหนด
ตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การ
บริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.
๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน
และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และ
กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถ
ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ
ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด)สามารถ
ตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่ง
พนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การ
พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุง ให้เหมาะสม

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถวางแผนอัตรากำลัง ใน
การบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลและการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การ
บริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุง เกิดประโยชน์ต่อ
ประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า
สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่
จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุง ดำเนินการ
วางแผน การใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่าง
ต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน
บุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุง ให้เป็นไปตามที่กฎหมาย
กำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุง มีการกำหนด
ตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การ
บริหารส่วนตำบลคลองนกระทุง ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของ
รัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุง

น.ส.สุกัญญา แสงอนันต์
เลขานุการ

- **๓. พิจารณากรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี**

ในส่วนนี้ ขอเชิญทุกท่านร่วมพิจารณาตามเอกสารที่ได้แจกไปแล้วนั้น มีท่านใดสงสัยประการใดหรือไม่ ถ้าไม่มีขอนำเรียนในส่วนต่อไป

มติที่ประชุม

- รับทราบ

น.ส.สุกัญญา แสงอนันต์
เลขานุการ

- **๔. พิจารณาสภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน**

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกกระทุง มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับปัญหา และความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ

สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. เส้นทางคมนาคมในตำบลและหมู่บ้านยังไม่อยู่ในมาตรฐานที่ควรจะเป็น เนื่องจากบางส่วนเป็นถนนหินคลุก จึงอาจทำให้การสัญจรไม่สะดวกและกึ่งยังมีน้ำท่วมขังในพื้นที่เกษตรและชุมชน
๒. การก่อสร้างถนนบางสายไม่มีการฝังท่อระบายน้ำ ทำให้น้ำท่วมขังในฤดูฝน
๓. ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอกับความต้องการของประชาชน
๔. ระบบโทรคมนาคมขั้นพื้นฐานไม่เพียงพอกับความต้องการของประชาชน
๕. ปัญหาด้านการประปา ระบบการจ่ายน้ำประปาในบางหมู่บ้านยังเป็นท่อเมนประปามีสภาพเก่า น้ำประปายังไม่ได้มาตรฐาน

ด้านเศรษฐกิจ

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

ด้านสังคม

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

ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑. ปัญหาการขาดแคลนสถานที่สำหรับให้บริการด้านข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชน
๒. ปัญหาการส่งเสริมด้านศาสนา ขาดการส่งเสริมประเพณีและวัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓. ปัญหาการขาดความรู้ด้านกฎหมาย สิทธิหน้าที่ของประชาชน

ด้านการบริหารจัดการที่ดี

๑. การมีส่วนร่วมของประชาชนในตำบลยังมีน้อย
๒. ปัญหาทางด้านประสิทธิภาพในการทำงาน พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติงาน

ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

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

ความต้องการของประชาชน

ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

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

ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

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

ความด้านบริการชุมชน และสังคม

- ๑) กิจกรรมป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- ๒) ยุทธนาอุปกรณ์การกีฬาให้กับชุมชนในเขตพื้นที่ อบต.
- ๓) ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชนด้านต่างๆ
- ๔) ยุทธนาโครงการฝึกอบรม อปพร.และการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๕) สนามกีฬาระดับตำบลและหมู่บ้าน
- ๖) พัฒนาด้านสวัสดิการ และสังคมสงเคราะห์
- ๗) พัฒนาด้านสาธารณสุข
- ๘) พัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- ๙) ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ความต้องการด้านการเมือง การบริหาร

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

ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

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

ด้านสาธารณสุข

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

ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

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

ความต้องการด้านแหล่งน้ำ

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

ความต้องการด้านอื่นๆ

- ๑) ส่งเสริมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล จัดกิจกรรม , โครงการต่าง ๆ ส่งเสริมให้ความรู้ความเข้าใจในด้านต่าง ๆ แก่ประชาชนและจัดประชุมประชาคมเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรต่างๆ

๒) พัฒนาและอบรมพนักงานส่วนตำบล, ลูกจ้างประจำ, พนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

- การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. เพื่อกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุ่ง ได้นำเทคนิค SWOT มาใช้ในการวิเคราะห์ปัญหาตั้งที่กล่าวมาแล้วนั้น จึงสามารถกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

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. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

(๔) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

- ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

- รับทราบ

มติที่ประชุม

น.ส.สุกัญญา แสงอนันต์
เลขานุการ

- ๕. การพิจารณายุทธศาสตร์

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

วิสัยทัศน์: “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่งยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาด้านหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือคติพจน์ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

๑.ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

๒.ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

๓.ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

๔.ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

๕.ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๖.ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๒. แผนพัฒนาภาคเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐)

หมวดหมายที่ ๑ ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง

หมวดหมายที่ ๒ ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน

หมวดหมายที่ ๓ ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก

หมวดหมายที่ ๔ ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง

หมวดหมายที่ ๕ ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค

หมวดหมายที่ ๖ ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรมดิจิทัลของอาเซียน

หมวดหมายที่ ๗ ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูงและสามารถแข่งขันได้

หมวดหมายที่ ๘ ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เติบโตได้อย่างยั่งยืน

หมวดหมายที่ ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอเหมาะสม

หมวดหมู่ที่ ๑๐ ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ

หมวดหมู่ที่ ๑๑ ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

หมวดหมู่ที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

หมวดหมู่ที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

๓. แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

๓.๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคกลาง

เป้าหมายการพัฒนาภาคกลาง มุ่งสู่การเป็น “ฐานการผลิตสินค้าและบริการมูลค่าสูง” ที่เติบโตอย่างยั่งยืนบนศักยภาพของพื้นที่

๓.๒ แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด

“กลุ่มจังหวัดอัจฉริยะที่ยั่งยืน (Smart and Sustainability Cluster)”

๔. แผนพัฒนาจังหวัดนครปฐม

“เมืองอัจฉริยะที่รู้จัก เติบโตอย่างสมดุลและยั่งยืน (Well Known Sustainability and Balanced Smart City)”

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

วิสัยทัศน์ “เมืองน่าอยู่ ชุมชนเข้มแข็ง แหล่งผลิตอาหารปลอดภัย ก้าวไกลการศึกษา
สิ่งแวดล้อมงามตา พัฒนาการท่องเที่ยว”

ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. การพัฒนาทางด้านสังคม

๒. การพัฒนาทางการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม

๓. การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว

๔. การพัฒนาเศรษฐกิจ

๕. การพัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดี

๖. การพัฒนาด้านบริการสาธารณะยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลอง
นกกระทุง

วิสัยทัศน์การพัฒนาด้านองค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกกระทุง

“คลองนกกระทุงน่าอยู่ คุคลองน้ำใส ใส่ใจศิลปวัฒนธรรม เกษตรกรรมรุ่งเรือง
การเมืองสามัคคี สุขภาพดีถ้วนหน้า การศึกษาก้าวไกล ห่างไกลยาเสพติด”

พันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกกระทุง

(๑) จัดให้มีและการบำรุงรักษาการคมนาคมทางบก ทางน้ำและระบบสาธารณูปโภค
ขั้นพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพและครอบคลุมทั่วถึงมากยิ่งขึ้น

(๒) ส่งเสริมการพัฒนา เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการและการส่งเสริมการประกอบ
อาชีพ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม

(๓) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ส่งเสริมงานกีฬาและนันทนาการแก่เยาวชนและประชาชนเพื่อให้ห่างไกลจากยาเสพติด

(๔) ค้ำครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและจัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร

(๕) ส่งเสริมสุขภาพอนามัย ป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ

(๖) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๗) ส่งเสริมธรรมาภิบาล การมีส่วนร่วมของประชาชนตามพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุง

(๑) เพื่อให้การคมนาคมทั้งทางบก ทางน้ำและระบบสาธารณสุขอุปโภคขั้นพื้นฐานมีความสะดวกครอบคลุมทั่วถึงมากขึ้น

(๒) เพื่อให้ประชาชนมีอาชีพและรายได้เพิ่มมากขึ้นและให้ผู้สูงอายุ เด็ก ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง

(๓) เพื่อสร้างความเข้มแข็งแก่ชุมชนและส่งเสริมให้ประชาชนห่างไกลยาเสพติด

(๔) เพื่อให้มีทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมดีขึ้น มีน้ำอุปโภค บริโภคและเพื่อใช้ในการเกษตรตลอดปี

(๕) เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่ดี ห่างไกลโรคติดต่อ

(๖) เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการทำนุบำรุงศาสนา ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง

(๗) เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน และการบริการประชาชนตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุง

(๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

(๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านยุติมีสุข

(๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านบริการชุมชนและสังคม

(๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข

(๖) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

(๗) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดี

แนวทางการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกกระทุง

- (๑) ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ท่อระบายน้ำ
- (๒) ติดตั้งและการพัฒนาระบบจราจร
- (๓) จัดให้มีไฟฟ้าสาธารณะ
- (๔) ก่อสร้าง ปรับปรุง ระบบน้ำประปา
- (๕) ฝึกอบรมกลุ่มอาชีพก่อสร้างตลาดจำหน่ายสินค้าทางการเกษตรและส่งเสริมพัฒนากลุ่มอาชีพ
- (๖) สงเคราะห์ผู้สูงอายุ เด็ก คนพิการและผู้ด้อยโอกาส
- (๗) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๘) ส่งเสริม สนับสนุน การมีส่วนร่วมของประชาชน งานกีฬาและนันทนาการ
- (๙) ต่อต้าน ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- (๑๐) อนุรักษ์ บำรุงรักษา ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๑๑) อนุรักษ์ พัฒนาแหล่งน้ำ
- (๑๒) ส่งเสริมสุขภาพอนามัย ป้องกันโรคและควบคุมโรคติดต่อ พัฒนาศักยภาพเครือข่ายงานบริการสาธารณสุข
- (๑๓) ส่งเสริมประเพณี ภูมิปัญญา และทำนุบำรุงศาสนา
- (๑๔) ส่งเสริม สนับสนุน การศึกษา
- (๑๕) ปรับปรุง พัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการที่ดีในองค์กร
- (๑๖) ส่งเสริมธรรมาภิบาล ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

น.ส. สุกัญญา แสงอนันต์
เลขานุการ

๖. พิจารณาภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกกระทุง ได้นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์มาตามข้อ ๕
จำนวน ๗ ภารกิจ นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรองที่จะดำเนินการตาม
แผนพัฒนาห้าปี ๓ ปี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกกระทุง มีภารกิจหลัก
และภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการ 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

มติที่ประชุม

น.ส. สุกัญญา แสงอนันต์
เลขานุการ

๕. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- รับทราบ

- **๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างราชการและกรอบอัตรากำลัง**

๑) องค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกกระทง อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วยงาน ได้แก่

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

- ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๔๔ อัตรา รายละเอียดตามเอกสารที่แจกให้แล้วนั้น ซึ่งมีข้อจำกัดด้านภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเกิน ๔๐ % เมื่อสิ้นปีงบประมาณ ๒๕๖๖ นี้ เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายเห็นควรยุบเลิกตำแหน่ง

- นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) ๑ อัตรา (กองคลัง)

- ผู้ช่วยนายช่างโยธา(คุณวุฒิ) ๑ อัตรา (กองช่าง)

และกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา ตามหนังสือ

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว๒๐ ลงวันที่ ๔ ส.ค. ๖๖ เรื่อง

ซักซ้อมแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเกลี้ยอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานครู

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา (โรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)

- กรอบอัตรากำลังเดิมประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ มีจำนวน ๔๔ อัตรา

- กรอบอัตรากำลังใหม่ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ มีจำนวน ๔๓ อัตรา
จึงขอมติที่ประชุมด้วยครับ

มติที่ประชุม

น.ส.สุนิสา แสงอนันต์
ผู้ช่วยเลขานุการ

- เห็นชอบ

- **๘. พิจารณาโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ**

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกกระทง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ จึงได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและภารกิจในส่วนราชการต่างๆ ออกเป็น ๔ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วยงาน ดังนี้

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)

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

(๑) โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (ประเภทสามัญ)	(๒) โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่(ประเภทสามัญ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผนงาน ๑.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๓ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๔ งานนโยบายและแผนงาน ๑.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน
๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานสาธารณูปโภค	๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานสาธารณูปโภค
๔. กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานส่งเสริมสาธารณสุข	๔. กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานส่งเสริมสาธารณสุข
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

การวิเคราะห์เพื่อการกำหนดตำแหน่ง ประกอบด้วย ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูล ปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำกรสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การ

โอน 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. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใคร
๕. สำรองการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบัน

ดำเนินการแทน

และ

งานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน สิ่งสำคัญที่ควรทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน 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

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

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป จากข้อมูลดังกล่าวอาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่างๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณหรือ งานด้านการเงิน

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าวตามข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลคลองนกกระทุง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการ ในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใดจำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาออกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑. สำนักปลัด อบต.								
- หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป								
- นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานขับรถยนต์ พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑.๒ งานนโยบายและแผนงาน								
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม								
- นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.คลองนกกระทุง								
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	+๑	๑	๑	+๑	-	-	- กำหนดเพิ่ม - -ว่าง - (๑ ก.พ. ๖๖)
- ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมสำนักงานปลัด	๑๖	๑๗	๑๗	๑๗	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒. กองคลัง								
- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง - (๑ ก.พ. ๒๕๖๒)
๒.๑ งานการเงินและบัญชี								
- นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญ งาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
- พนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.๒ งานพัฒนารายได้								
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง - (๑ มี.ย. ๖๖)
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน								
- นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑	-	-	-	-๑	-	-	-ขออนุมัติยุบเลิก-
- เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมกองคลัง	๙	๘	๘	๘	-๑	-	-	
๓. กองช่าง								
- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง								
- วิศวกรโยธา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง - (๑ ธ.ค.๖๕)
- นายช่างโยธาปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง -
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	-	-	-	-๑	-	-	-ขออนุมัติยุบเลิก-
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.๒ งานสาธารณูปโภค								
- เจ้าพนักงานประจำชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานผลิตน้ำประปา	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
- พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมกองช่าง	๑๒	๑๑	๑๑	๑๑	-๑	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง - (พ.ศ. ๒๕๕๘)
๔.๑ กลุ่มส่งเสริมสาธารณสุข								
- นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง - (๑ พ.ศ. ๖๕)
- เจ้าพนักงานสุขาภิบาล ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง - (๑ ธ.ศ. ๖๕)
- เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน - นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญ การ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมหน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งหมด	๔๔	๔๓	๔๓	๔๓	-๑	-	-	

มติที่ประชุม

น.ส.สุนิสา แสงอนันต์

ผู้ช่วยเลขานุการ

- เห็นชอบเป็นเอกฉันท์

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ขอชี้แจงรายละเอียดการกำหนดตำแหน่งแต่ละส่วนขอให้พิจารณาจากรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบกับภาวะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี ซึ่งสำนักงานปลัด ได้จัดทำรายละเอียดภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีในรอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ -๒๕๖๖ โดยใช้ฐานงบประมาณรายจ่ายตามงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ บวกเพิ่มอีก ๕% เป็นฐานในการคำนวณภาวะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล สามารถสรุปได้ดังนี้

ปีงบประมาณ	งบประมาณรายจ่าย	งบด้านบุคลากร	คิดเป็นร้อยละ
๒๕๖๗	๓๒,๐๐๐,๐๐๐	๑๒,๓๒๔,๗๘๐	๓๖.๘๗
๒๕๖๘	๓๓,๖๐๐,๐๐๐	๑๒,๓๔๘,๕๘๕	๓๕.๑๙
๒๕๖๙	๓๕,๒๘๐,๐๐๐	๑๒,๓๔๙,๘๒๗	๓๓.๕๑

รายละเอียดปรากฏตามแบบแสดงภาระค่าใช้จ่ายที่แนบมาพร้อมนี้ค่ะ และจากการสรุปภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล จำนวนเงินที่ใช้ไม่เกินร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ซึ่งระบุว่าภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จะต้องไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ หากภาระค่าใช้จ่ายเกินกว่าร้อยละ ๔๐ จะต้องหาทางปรับลด อัตราค่าตอบแทนก่อนเสนอ ก.อบต. จังหวัดนครปฐมพิจารณา ซึ่งในส่วนของภาระค่าใช้จ่าย ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกกระทุงที่ฝ่ายเลขาฯ ได้นำเสนอไปแล้วนั้นไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

นายมานพ ศรีสุข
ประธานฯ

- ขอขอบคุณครับ จากการคำนวณภาระค่าใช้จ่าย จะเห็นได้ว่าภาระค่าใช้จ่ายในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกกระทุง ไม่เกินร้อยละ ๔๐ ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนั้น จึงขอมติที่ประชุมครับ

มติที่ประชุม

- เห็นชอบเป็นเอกฉันท์

น.ส. สุกัญญา แสงอนันต์
เลขานุการ

ลำดับต่อไป เรื่องที่ต้องพิจารณา จะประกอบไปด้วยข้อ

๑๐. พิจารณาแผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฯ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ซึ่งแผนภูมิโครงสร้างและบัญชีการจัดคนลงสู่ตำแหน่งนั้น ฝ่ายเลขาฯ ได้แนบมาในร่างแผนของท่านแล้ว ขอเชิญทุกท่านร่วมกันพิจารณาค่ะ

มติที่ประชุม

- เห็นชอบเป็นเอกฉันท์

นายมานพ ศรีสุข
ประธานฯ

- ๑๑. พิจารณابัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่ง

ในส่วนนี้เป็นการดำเนินการตามหนังสือสั่งการ ๆ ของจังหวัดนครปฐมที่แจ้ง แนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มาเพื่อเป็นตัวอย่างในการดำเนินการ ดังนั้นฝ่ายเลขาฯ จึงได้ดำเนินการจัดทำร่างมาเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ขอเชิญทุกท่านตรวจสอบข้อมูลครับ จากนั้นเชิญพิจารณาให้ความเห็นชอบครับ

มติที่ประชุม

- เห็นชอบเป็นเอกฉันท์

น.ส.สุนิสา แสงอนันต์
ผู้ช่วยเลขานุการ

- ลำดับต่อไป เรื่องที่ต้องพิจารณา จะประกอบไปด้วยข้อ

๑๒. พิจารณาแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

ฝ่ายเลขาฯ จะดำเนินการเชิญประชุมเพื่อร่วมกันพิจารณาร่างแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต่อไป

น.ส. สุนิสา แสงอนันต์
ผู้ช่วยเลขานุการ

- ในส่วนนี้ ทางสำนักงานปลัด จะนำไปดำเนินการ

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ฯ

๒. สำนวจความต้องการในฝึกอบรม/พัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การ
บริหารส่วนตำบลคลองนกระทุง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการ
สำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ
และพนักงานจ้าง ก่อนดำเนินการจัดให้มีการประชุมจัดทำแผนพัฒนา
พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ต่อไป

มติที่ประชุม

น.ส.สุนิสา แสงอนันต์
ผู้ช่วยเลขานุการ

- รับทราบ

ลำดับสุดท้ายที่ต้องร่วมกันพิจารณา คือ

๑๓. พิจารณาประกาศคุณภาพจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

คะสำหรับข้อนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลได้ประกาศจริยธรรมของ
พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นที่เรียบร้อยแล้ว
สามารถนำข้อมูลดังกล่าวมาใส่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ทันที

น.ส.สุนิสา แสงอนันต์
ผู้ช่วยเลขานุการ
นายมานพ ศรีสุข
ประธานฯ

- สำหรับเรื่องที่คณะกรรมการต้องร่วมกันพิจารณา ได้นำเสนอในที่ประชุม
ครบทุกเรื่องเรียบร้อยแล้ว ขอขอบคุณคะ

- ขอขอบคุณครับ จากการคำนวณภาระค่าใช้จ่าย จะเห็นได้ว่าภาระค่าใช้จ่าย
ในการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙
ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกระทุง ไม่เกินร้อยละ๔๐ ตามที่
บัญญัติไว้ในมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วน
ท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และการพิจารณาการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง
๓ ปี ได้พิจารณาแล้วเสร็จแล้ว จึงขอมติที่ประชุมเพื่อเสนอร่างแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อเสนอขอความเห็นชอบ
คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐมต่อไปครับ

ที่ประชุม

- มีมติเป็นเอกฉันท์เห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) และ
เห็นควรนำเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม พิจารณาให้
ความเห็นชอบ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔

นายมานพ ศรีสุข
ประธานฯ

เรื่อง อื่น ๆ (ถ้ามี)

-ท่านผู้เข้าร่วมประชุมท่านใดมีข้อเสนอแนะหรือแสดงความคิดเห็นอื่น
หรือไม่หากไม่มี ผมขอปิดการประชุมและขอขอบคุณคณะกรรมการทุกท่าน
ที่เข้าร่วมการพิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ในครั้งนี้
ขอปิดการประชุม

ปิดประชุมเวลา

๑๕.๓๐ น.

(ลงชื่อ)



(นางสาวสุนิสา แสงอนันต์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ผู้บันทึกรายงานการประชุม

(ลงชื่อ)



(นางสาวสุกัญญา แสงอนันต์)
หัวหน้าสำนักปลัด

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

