แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมือง

อำเภอจักราช จังหวัดนครราชสีมา

คำนำ

การให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นับว่ามีความสำคัญยิ่งแสดงถึงความมีศักยภาพในการบริหารจัดการโดยเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลต้องมีหน้าที่มากขึ้นตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ นอกจากจะมีกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๔๖ แล้ว

ดังนั้น การจัดหาบุคลากรจะต้องเป็นไปตามภารกิจหน้าที่ที่จำเป็นเร่งด่วนในการให้บริการแก่ประชาชนขณะเดียวกันต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านงบประมาณเกี่ยวกับการบริหารบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับ ข้อ ๕ แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๔๕ การประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขึ้น เพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) จังหวัดนครราชสีมาพิจารณาต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมือง ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการให้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้ เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมืองให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมือง จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปีเพื่อใช้ประกอบในการจัดสรร งบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๔
๒. วัตถุประสงค์	๕
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมือง	๙
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมือง	๑๗
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง	๒๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๒
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๒๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๕๐
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง	๕๑
๑๔. ภาคผนวก	

◈◈◈◈◈◈◈◈◈◈◈◈◈◈◈◈◈◈◈◈

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมือง อำเภอจักราช จังหวัดนครราชสีมา

๑. หลักการและเหตุผล

ด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่นประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ บัญญัติให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตาบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เหมาะสมกับลักษณะการบริหารและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และจะต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางการให้องคร์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จ.นม.) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ข้อ ๑๘ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอแผนอัตรากำลังที่ได้จัดทำขึ้นตามข้อ ๑๖ ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศใช้แผนอัตรากำลังดังกล่าว เพื่อเป็นการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามระยะเวลาที่กำหนด เมื่อครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้ว ให้ องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามข้อ ๑๖ เป็นระยะเวลา ๓ ปีในรอบถัดไป

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมือง จึงได้ปรับปรุงจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมือง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมือง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมือง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมืองในรอบระยะเวลาสามปี

๒.๕ เพื่อองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมืองเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมือง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมือง ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมือง เป็นประธานเห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมือง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ตำบลคลองเมือง เพื่อให้การดำเนินการองค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมืองบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลคลองเมืองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในการกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำให้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและ

บริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกณียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

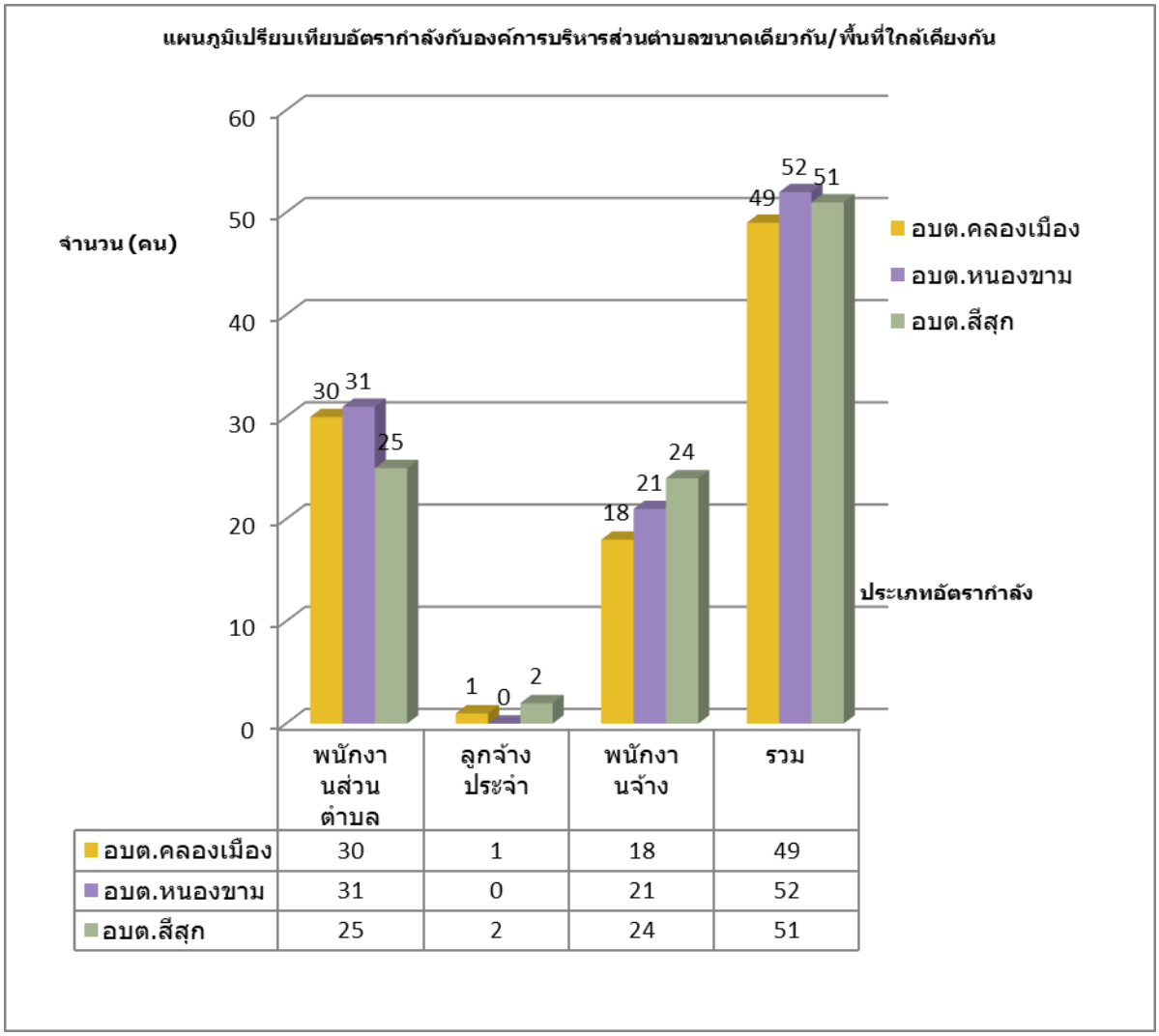
๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลด จำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบอัตราตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

นอกจากนี้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมืองได้เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกันในพื้นที่ใกล้เคียง ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม และองค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่งเป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่อำเภอจักราช จำนวนหมู่บ้าน ประชาชน ภูมิประเทศ บริบทมีลักษณะเดียวกัน ดังแผนภูมิต่อไปนี้



	พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
อบต.คลองเมือง	30	1	18	49
อบต.หนองขาม	31	0	21	52
อบต.สีสุก	25	2	24	51

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมือง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม และองค์การบริหารส่วนตำบลสีสุก ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากรขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังที่ไม่แตกต่างกันเท่าใดนัก ดังนั้น ในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมือง จึงยังมีความจำเป็นต้องปรับเกลี่ยตำแหน่งแต่ละกองให้มีความเหมาะสมกับจำนวนปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบันและอนาคต จึงจะสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมืองได้ขอใช้บัญชีจากการสอบแข่งขันของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แต่บางตำแหน่งยังไม่มีบุคลากรมาบรรจุ

เนื่องจากผู้สอบแข่งขันได้มีไม่เพียงพอกับตำแหน่งที่ว่าง และคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบและทำให้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สถานที่ตั้งและภูมิประเทศ

ตำบลคลองเมือง เป็นตำบลหนึ่งใน ๘ ตำบล ของอำเภอจักราช ซึ่งแยกจากตำบลหนองขาม และได้รับการประกาศจากกระทรวงมหาดไทย แยกเขตการปกครองเป็น ตำบลคลองเมือง ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องตั้งและเปลี่ยนแปลงเขตตำบลในท้องที่ อำเภอจักราช จังหวัดนครราชสีมา พ.ศ.๒๕๓๐ เดิมมี ๑๐ หมู่บ้าน ปัจจุบันแบ่งการปกครองออกเป็น ๑๑ หมู่บ้าน และได้รับการประกาศกระทรวงมหาดไทย ยกฐานะจากสภาตำบลคลองเมือง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมือง เมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๓๙

พื้นที่

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมือง มีพื้นที่ตามประกาศกระทรวงมหาดไทยประมาณ ๔๘,๗๗๐ ไร่ หรือ ๗๘.๐๓ ตารางกิโลเมตร

สภาพเศรษฐกิจ

ประชากรในตำบลคลองเมือง ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพต่าง ๆ คือ การทำไร่ ทำนา เลี้ยงสัตว์ รับจ้าง ค้าขาย และรับราชการ

อาณาเขตติดต่อ

ตำบลคลองเมือง เป็น ๑ ใน ๘ ตำบล ในเขตอำเภอจักราช จังหวัดนครราชสีมา มีอาณาเขตพื้นที่อยู่ติดกับท้องถิ่นใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อตำบลศรีละกอ ตำบลหนองขาม อำเภอจักราช จังหวัดนครราชสีมา
ทิศตะวันออก	ติดตำบลหนองขาม อำเภอจักราช จังหวัดนครราชสีมา ตำบลห้วยหิน อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์
ทิศใต้	ติดตำบลโคกสูง ตำบลโคกสว่าง อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์
ทิศตะวันตก	ติดตำบลสารภี อำเภอหนองบุญมาก ตำบลสีสุก อำเภอจักราช จังหวัดนครราชสีมา

โดยองค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมืองตั้งอยู่ทางทิศใต้เป็นระยะทางประมาณ ๒๓ กิโลเมตร จากที่ว่าการอำเภอจักราช

เขตการปกครอง

ตำบลคลองเมืองแบ่งเขตการปกครองออกเป็น ๑๑ หมู่บ้าน

๑. บ้านโจดกระทิง หมู่ที่ ๑
๒. บ้านคลองเมือง หมู่ที่ ๒
๓. บ้านพระนารายณ์ หมู่ที่ ๓
๔. บ้านหนองขามน้อย หมู่ที่ ๔
๕. บ้านดงพลอง หมู่ที่ ๕
๖. บ้านหนองหญ้าปล้อง หมู่ที่ ๖
๗. บ้านหนองเต็งน้อย หมู่ที่ ๗
๘. บ้านทรัพย์เจริญ หมู่ที่ ๘
๙. บ้านหัวนาคำ หมู่ที่ ๙
๑๐.บ้านสายธาร หมู่ที่ ๑๐
๑๑.บ้านโคกไม้งาม หมู่ที่ ๑๑

จำนวนครัวเรือนและจำนวนประชากร

- จำนวนครัวเรือน

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนครัวเรือน				
		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒
๑	บ้านโจดกระทิง	๒๘๑	๒๘๕	๒๘๔	๒๘๘	๒๙๐
๒	บ้านคลองเมือง	๓๒๓	๓๒๕	๓๓๒	๓๓๕	๓๓๗
๓	บ้านพระนารายณ์	๓๑๖	๓๒๔	๓๒๕	๓๒๗	๓๒๗
๔	บ้านหนองขามน้อย	๒๔๙	๒๕๔	๒๕๖	๒๕๘	๒๖๐
๕	บ้านดงพลอง	๒๖๙	๒๗๔	๒๗๔	๒๗๔	๒๗๕
๖	บ้านหนองหญ้าปล้อง	๑๕๑	๑๕๒	๑๕๔	๑๕๕	๑๕๖
๗	บ้านหนองเต็งน้อย	๕๖	๘๙	๖๐	๖๓	๖๔
๘	บ้านทรัพย์เจริญ	๙๘	๙๘	๙๘	๙๙	๙๙
๙	บ้านหัวนาคำ	๑๐๒	๑๐๓	๑๐๓	๑๐๒	๑๐๒
๑๐	บ้านสายธาร	๗๙	๘๔	๘๗	๙๔	๙๖
๑๑	บ้านโคกไม้งาม	๑๒๑	๑๒๑	๑๒๓	๑๒๕	๑๒๕
รวม		**๒,๐๔๕**	**๒,๐๗๙**	**๒,๐๙๖**	**๒,๑๒๐**	**๒,๑๓๑**

*ที่มาของข้อมูล จากสำนักทะเบียนราษฎร์อำเภอจักราช จังหวัดนครราชสีมา ณ วันที่ ๒๔ เดือน มิถุนายน ๒๕๖๒

- จำนวนประชากร

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	๒๕๖๐			๒๕๖๑			๒๕๖๒		
		ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม
๑	โจดกระทิง	๕๔๘	๕๖๓	๑,๑๑๑	๕๔๔	๕๖๐	๑,๑๐๔	๕๕๓	๕๖๗	๑,๑๒๐
๒	คลองเมือง	๖๖๔	๖๓๗	๑,๓๐๑	๖๖๕	๖๓๖	๑,๓๐๑	๖๕๘	๖๓๘	๑,๒๙๖
๓	พระนารายณ์	๖๕๙	๖๘๑	๑,๓๔๐	๖๖๓	๖๗๒	๑,๓๓๕	๖๖๕	๖๖๙	๑,๓๓๔
๔	หนองขามน้อย	๕๕๐	๕๗๗	๑,๑๒๗	๕๖๓	๕๗๖	๑,๑๓๙	๕๕๙	๕๘๑	๑,๑๔๐
๕	ดงพลอง	๕๐๙	๕๒๐	๑,๐๒๙	๕๐๗	๕๑๓	๑,๐๒๐	๕๑๑	๕๑๓	๑,๐๒๔
๖	หนองหญ้าปล้อง	๓๔๑	๓๒๗	๖๖๘	๓๔๓	๓๒๗	๖๗๐	๓๔๑	๓๓๐	๖๗๑
๗	หนองเต็งน้อย	๑๓๙	๑๒๐	๒๕๙	๑๓๘	๑๒๐	๒๕๘	๑๓๕	๑๑๘	๒๕๓
๘	ทรัพย์เจริญ	๒๐๙	๑๘๗	๓๙๖	๒๐๗	๑๘๘	๓๙๕	๒๐๗	๑๘๙	๓๙๖
๙	หัวนาคำ	๒๕๑	๒๑๖	๔๖๗	๒๕๒	๒๑๗	๔๖๙	๒๔๘	๒๑๗	๔๖๕
๑๐	สายธาร	๑๖๙	๑๗๔	๓๔๓	๑๗๑	๑๗๘	๓๔๙	๑๗๔	๑๗๕	๓๔๙
๑๑	โคกไม้งาม	๒๗๐	๒๗๐	๕๔๐	๒๖๖	๒๗๑	๕๓๗	๒๖๕	๒๗๕	๕๔๐
รวม		**๔,๓๐๙**	**๔,๒๗๒**	**๘,๕๘๑**	**๔,๓๑๙**	**๔,๒๕๘**	**๘,๕๗๗**	**๔,๓๑๖**	**๔,๒๗๒**	**๘,๕๘๘**

* ที่มาของข้อมูล จากสำนักทะเบียนราษฎร์อำเภอจักราช จังหวัดนครราชสีมา ณ วันที่ ๒๔ เดือน มิถุนายน ๒๕๖๒

การศึกษา

ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมือง มีโรงเรียนในพื้นที่ระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษา ดังนี้

-โรงเรียน ใน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต ๒ มี ๖ โรงเรียน ดังนี้

๑.โรงเรียนวัดหนองบัวยอดแก้ว

- จำนวนครู ๘ คน
- จำนวนนักเรียน ๑๑๓ คน

๒.โรงเรียนไทรทอง

- จำนวนครู ๘ คน
- จำนวนนักเรียน ๙๔ คน

๓.โรงเรียนบ้านพระนารายณ์

- จำนวนครู ๑๘ คน
- จำนวนนักเรียน ๙๖ คน

๔.โรงเรียนบ้านหนองขามน้อย

- จำนวนครู ๑๓ คน
- จำนวนนักเรียน ๑๕๓ คน

๕.โรงเรียนบ้านทรัพย์เจริญ

- จำนวนครู ๕ คน
- จำนวนนักเรียน ๒๗ คน

๖.โรงเรียนบ้านดงพลอง

- จำนวนครู ๑๔ คน
- จำนวนนักเรียน ๑๘๙ คน

-โรงเรียน ใน สังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัด มี ๑ โรงเรียน ดังนี้

๑.โรงเรียนคลองเมืองพิทยาคม

- จำนวนครู ๓๐ คน
- จำนวนนักเรียน ๓๔๒ คน

-ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

พระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพุทธศักราช ๒๕๔๒ มาตรา ๓๐ กระทรวงศึกษาธิการ มีนโยบายถ่ายโอนการจัดการศึกษาอนุบาล ๓ ขวบ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการในปีการศึกษา ๒๕๔๔ โดยให้โรงเรียน ในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ งดรับเด็กอนุบาล ๓ ขวบเข้าเรียน แต่ให้ความร่วมมือกับท้องถิ่น ในการจัดการศึกษาอนุบาล ๓ ขวบ โดยสนับสนุนด้านอาคารสถานที่ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมือง ได้ดำเนินการจัดตั้งศูนย์การเรียนการสอนเด็กก่อนวัยเรียน อนุบาล ๓ ขวบ จำนวน ๓ ศูนย์ และรับการถ่ายโอนภารกิจจากกรมการพัฒนาชุมชน จำนวน ๒ ศูนย์ ดังนี้

๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโจดกระทิง

- จำนวนผู้ดูแลเด็ก ๒ คน
- จำนวนนักเรียน ๒๖ คน

๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองเมือง

- จำนวนผู้ดูแลเด็ก ๒ คน
- จำนวนนักเรียน ๒๑ คน

๓. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านพระนารายณ์

- จำนวนผู้ดูแลเด็ก ๒ คน
- จำนวนนักเรียน ๓๖ คน

๔. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองขามน้อย

- จำนวนผู้ดูแลเด็ก ๒ คน
- จำนวนนักเรียน ๑๙ คน

๕. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดงพลอง

- จำนวนผู้ดูแลเด็ก ๒ คน
- จำนวนนักเรียน ๒๓ คน

-ศูนย์การเรียนชุมชนตำบลคลองเมือง โดยมี ครูประจำศูนย์การเรียน คือ นางสาวอรุณี แทวกระโทก

การสาธารณสุข

ตำบลคลองเมือง มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ๑ แห่ง คือ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านดงพลอง ตั้งอยู่ที่ บ้านดงพลอง หมู่ที่ ๕ ตำบลคลองเมือง อำเภอจักราช จังหวัดนครราชสีมา ประกอบด้วย

ผู้อำนวยโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ	จำนวน ๑ คน
เจ้าหน้าที่	จำนวน ๑๑ คน
พยาบาล	จำนวน ๔ คน

ด้านสวัสดิการ และการสังคมสงเคราะห์

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมือง จัดสวัสดิการ และให้การสงเคราะห์ แก่ ผู้สูงอายุที่มีอายุตั้งแต่ ๖๐ ปีขึ้นไป คนพิการ และผู้ป่วยเอดส์ อย่างทั่วถึง และเป็นธรรม

- ผู้สูงอายุ	จำนวน ๑,๒๕๖ คน
- ผู้พิการ	จำนวน ๒๕๑ คน
- ผู้ป่วยเอดส์	จำนวน ๕ คน

วิสัยทัศน์การพัฒนา (Vison)

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมือง ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อเป็นสภาพการณ์ในอุดมคติซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายและปรารถนาคาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นหรือบรรลุผลในอนาคตข้างหน้า ตำบลคลองเมืองเป็นตำบลขนาดเล็กที่มีประชาชาชนส่วนใหญ่พักอาศัยอยู่หนาแน่นและสงบสุข และคาดการณ์ไว้ว่าในอนาคตต้องเป็นชุมชนที่สงบสุขน่าอยู่อาศัยและมีทัศนียภาพและสิ่งแวดล้อมดี จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ คาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นในอนาคตดังนี้

“ ประชาสามัคคี สุขภาพดีถ้วนหน้า ไม่พึ่งพายาเสพติด เศรษฐกิจพอเพียง ”

พันธกิจ (MISSON)

๑) การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่มีความเข้มแข็ง โดยได้รับบริการสาธารณะโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ

๒) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและมลภาวะสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๓) การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของคน ครอบครัวและชุมชนในการพึ่งตนเอง

๔) การพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐที่ดี และมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

๕) การพัฒนาการเกษตรให้ลดการใช้สารเคมี ลดต้นทุนการผลิต เพื่อให้ปลอดภัยแก่ผู้บริโภค

๖) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

๗) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

๘) การส่งเสริมการพัฒนาอาชีพ เพื่อให้ประชาชนพออยู่พอกิน สร้างขบวนการเรียนรู้ ร่วมกัน ร่วมคิดร่วมทำ เพื่อพัฒนาไปสู่ชุมชนเข้มแข็งและยั่งยืน ตามแนวพระราชดำริ

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

เพื่อให้การดำเนินการบรรลุตามจุดมุ่งหมายของยุทธศาสตร์ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมือง ได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาให้มีความคลอบคลุม สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการ ศักยภาพและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมือง ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การสานต่อแนวทางพระราชดำริ
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเกษตรกรรม
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีและกีฬา
๘. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
๙. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการรักษาความสงบและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๑๐. ยุทธศสตร์ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมือง มีความครบถ้วนเป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมืองสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมือง วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่สำคัญ ดังนี้

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

<u>ปัญหา</u>

(๑) เนื่องจากเขตตำบลคลองเมืองมีเส้นทางคมนาคมสายสำคัญซึ่งมีปริมาณพาหนะสัญจรไป-มาจำนวนมากและใช้ความเร็วสูง ทำให้เกิดอุบัติเหตุจากการจราจรบ่อยครั้ง

(๒) ถนนในเขตตำบลคลองเมืองบางสายชำรุด ไม่ได้มาตรฐาน

(๓) ถนนบางสายมีร่องระบายน้ำไม่เพียงพอ และถนนบางสายมีร่องระบายน้ำซึ่งมีอายุการใช้งานนานแล้ว เกิดความชำรุดเสียหาย ทำให้ร่องระบายน้ำอุดตัน เกิดน้ำท่วมขังในฤดูฝน

(๔) ถนนบางสายมีช่องทางสัญจรคับแคบไม่สะดวกต่อการสัญจรไป-มา

(๕) ถนนบางสายมีแสงสว่างไม่เพียงพอ

(๖) มีการรุกล้ำแนวเขตสาธารณะ หนอง บึง

(๗) ถนนสายหลักบางสายในเขตตำบลซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของ ทางหลวงชนบทชำรุดเสียหาย ทำให้ไม่สามารถเข้าไปดำเนินการหรือแก้ไขปัญหาได้

<u>ความต้องการของประชาชน</u>

(๑) ให้มีการปรับปรุงและขยายผิวจราจร

(๒) ให้มีการปรับปรุง และบำรุงรักษาท่อและรางระบายน้ำ

(๓) ให้มีการปรับปรุงระบบไฟฟ้าสาธารณะ ให้มีแสงสว่างมากขึ้น

(๔) ให้มีการรณรงค์ให้ประชาชนปฏิบัติตามกฎจราจร

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

ปัญหา

(๑) ขาดการส่งเสริมด้านอาชีพ

(๒) ประชาชนมีรายได้ไม่เพียงพอในการดำรงชีพ

(๓) ปัญหาการว่างงานในช่วง (Covid-๑๙)

(๔) ปัญหาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ

ความต้องการของประชาชน

(๑) ให้มีการส่งเสริมอาชีพแก่ประชาชนเพื่อเพิ่มรายได้

(๒) ให้มีการจัดตั้งกองทุนกู้ยืมเพื่อส่งเสริมอาชีพ

(๓) ต้องการให้แก้ปัญหาราคาผลผลิตตกต่ำทางการเกษตรและหาแหล่งรับซื้อที่ให้ราคาสูง

๔.๓ ด้านสังคม

ปัญหา

(๑) มีการเผยแพร่ระบาดของยาเสพติดในชุมชนต่างๆ โดยเฉพาะในกลุ่มเยาวชน

(๒) ปัญหาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ

(๓) ปัญหาด้านการศึกษาและวัฒนธรรม

(๔) ปัญหาด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ความต้องการของประชาชน

(๑) ให้มีการส่งเสริม และบริการด้านสุขภาพอนามัยให้ประชาชนมีสุขภาพแข็งแรง

(๒) ให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

(๓) ให้มีการรณรงค์ต่อต้านยาเสพติด

(๔) ให้มีการอนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น

(๕) ส่งเสริมด้านการศึกษาให้แก่เด็กและเยาวชนในเขตตำบล

๔.๔ ด้านการเมือง การบริหาร

ปัญหา

(๑) องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมือง ขาดแคลนบุคลากรปฏิบัติงาน และเครื่องมือเครื่องใช้ไม่เพียงพอแก่การปฏิบัติงานในหน้าที่

(๒) บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมือง ยังขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน

(๓) ขาดการเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองส่วนท้องถิ่น

ความต้องการของประชาชน

(๑) ให้มีการพัฒนาและจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอแก่การบริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ

(๒) ให้มีการพัฒนาระบบบริหารจัดการบุคลากรเพื่อเพิ่มทักษะให้กับบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ

(๓) รณรงค์เพื่อสร้างจิตสำนึกให้กับประชาชนในการเข้ามามีบทบาทและมีส่วนร่วมในการปกครองส่วนท้องถิ่น

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ปัญหา

(๑) องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมือง ยังไม่มีระบบกำจัดขยะมูลฝอยที่ถูกต้องตามหลักสุขาภิบาล

(๒) ประชาชน ยังขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๓) ปัญหามลภาวะเป็นพิษจากเสียงและกลิ่น

ความต้องการของประชาชน

(๑) ให้มีการพัฒนาอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง

(๒) ให้มีการรณรงค์รักษาความสะอาดอย่างต่อเนื่อง

(๓) ปรับปรุงภูมิทัศน์ในเขตตำบลให้ เป็นสถานที่ท่องเที่ยว ออกกำลังกายและเป็นสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

๔.๖ ปัญหาด้านสาธารณสุข

ปัญหา

(๑) ปัญหาการบริการด้านสาธารณสุขและอนามัยไม่ทั่วถึงทุกครัวเรือน

(๒) ปัญหาด้านความร่วมมือในการแก้ไขโรคติดต่อ

(๓) ปัญหาจากเหตุรบกวนหรือเหตุรำคาญ

ความต้องการ

(๑) จัดให้มีบริการด้านสาธารณสุขและอนามัยให้ทั่วถึงทุกครัวเรือน

(๒) ต้องการให้มีการแก้ไขปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ปัญหา

(๑) ปัญหาการรับรู้ ข้อมูลข่าวสารของประชาชน

(๒) ปัญหาด้านสถานที่รับเลี้ยงเด็กก่อนวัยเรียน

(๓) ปัญหาด้านทั้งในระบบและนอกระบบ

(๔) ปัญหาการห่างหายทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ความต้องการของประชาชน

(๑) ต้องการให้มีสถานที่ ที่เพียงพอในการให้บริการด้านการศึกษาและพัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน

(๒) ต้องการให้มีการส่งเสริมและฟื้นฟูวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น

(๓) ต้องการให้มีศูนย์รวบรวมภูมิปัญญาชาวบ้าน

(๔) ต้องการบุคลากรที่มีคุณภาพในการพัฒนาด้านการศึกษา

๔.๘ ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

ปัญหา

(๑) ปัญหาน้ำอุปโภคบริโภคยังไม่เพียงพอ

(๒) ปัญหาแหล่งน้ำ คูคลอง มีวัชพืชและตื้นเขิน

ความต้องการของประชาชน

(๑) ต้องการให้มีการขุดลอกลำห้วย ลำคลองที่สำคัญ เพื่อกักเก็บน้ำไว้ใช้ฤดูแล้ง

(๒) ต้องการให้ก่อสร้างและพัฒนาระบบประปา ให้ครบทุกหมู่บ้าน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมืองนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมือง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมืองจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมือง ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นเยาวชนที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน พึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมือง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ

(๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การขนส่งมวลชน

(๔) การสาธารณูปการ

(๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก

(๖) จัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

(๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

(๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม

(๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

ฯลฯ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ

(๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล

(๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส

(๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ

(๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์

(๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน

(๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะสวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

(๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

ฯลฯ

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด

(๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

ฯลฯ

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

(๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง

(๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

ฯลฯ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม

(๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม

(๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

ฯลฯ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ

(๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

ฯลฯ

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสากิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ฯลฯ

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมืองได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานสภาพการพัฒนาของท้องถิ่นในปัจจุบัน

เป็นการประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาส และภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาด้านต่าง ๆ ของท้องถิ่น รวมทั้งการวิเคราะห์ จุดอ่อน จุดแข็งของท้องถิ่นอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในท้องถิ่น ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานภาพของท้องถิ่นในปัจจุบัน โดยเป็นการตอบคำถามว่า “ปัจจุบันท้องถิ่นมีสถานภาพการพัฒนาอยู่จุดไหน” สำหรับใช้เป็นประโยชน์ในการดำเนินงานในอนาคตต่อไป ทั้งนี้ โดยใช้เทคนิค **SWOT Analysis** การพิจารณาถึงปัจจัยภายใน ได้แก่ จุดแข็ง (Strength – S) จุดอ่อน (Weakness – W) และปัจจัยภายนอก ได้แก่ โอกาส (Opportunity – O) และอุปสรรค (Threat – T) เป็นเครื่องมือที่นำมาพิจารณา ๒ ส่วนดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

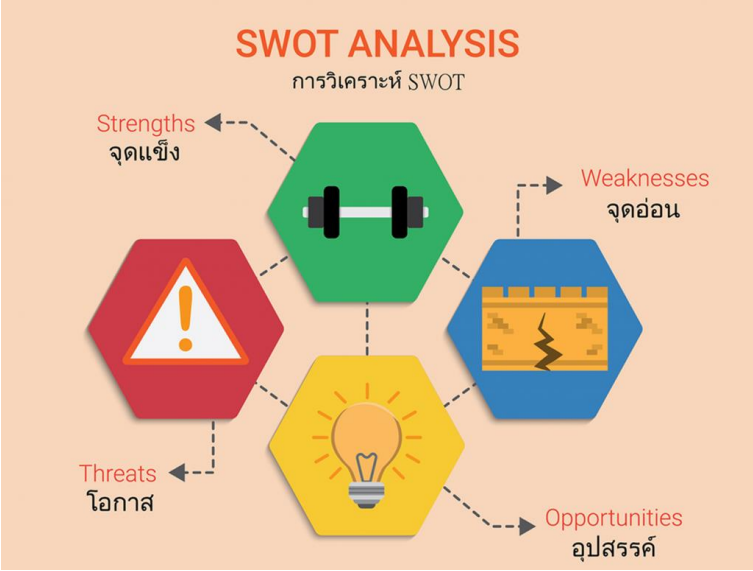
๑.๑ S มาจาก Strengths หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายในเป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง



วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมือง (ระดับตัวบุคลากร)

<u>จุดแข็ง</u> S ๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรและสร้างแรงจูงใจ ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ ๖. บุคลากรมีความร่วมมือในการปฏิบัติงาน	**<u>จุดอ่อน</u>** W ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน ๔. บุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอกับภาระงาน
<u>โอกาส</u> O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของอบต.ในฐานะตัวแทน	**<u>ข้อจำกัด</u>** T ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมือง (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑. ผู้บริหารทุกระดับให้ความสำคัญกับมาตรฐานในการปฏิบัติราชการ ๒. ชุมชนให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมอยู่เสมอ ๓. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๔. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๕. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ ๔. ขั้นตอนการทำงานที่มากเกินไป ทำให้งานเกิดความล่าช้า ๕. การประสานงานยังขาดประสิทธิภาพ
โอกาส O	ข้อจำกัด T
๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต. ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชน ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี/ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชามีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	๑. การเดินทางค่อนข้างลำบาก เนื่องจากอบต.อยู่ในพื้นที่ห่างไกลไม่มีรถสาธารณะผ่าน ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมือง วิเคราะห์แล้วพิจารณากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จำเป็นต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาและปรับปรุงด้านสาธารณูปโภค
๒. การพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน
๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๔. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณีของท้องถิ่น
๖. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

ภารกิจรอง

๑. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
๒. การจัดโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
๓. การพัฒนาพื้นที่สวนสาธารณะในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
๔. การจัดโครงการปรับปรุงและฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติต่างๆ
๕. การจัดงานประเพณีต่างๆ ของท้องถิ่น
๖. การจัดประชาคมในการวางแผนพัฒนาท้องถิ่น

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมือง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน มีกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลจำนวนทั้งสิ้น ๓๐ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา พนักงานจ้าง ๒๒ อัตรา รวมอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๕๓ อัตรา ประกอบกับงานบางด้านต้องใช้บุคลากรที่มีความชำนาญในการปฏิบัติภารกิจ เพื่อให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ภายในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมือง

เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมือง มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมาก และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

ด้วย คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ได้ประกาศเปลี่ยนแปลงโครงสร้างส่วนราชการ และระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลจากเดิม ให้เป็นไปตามขนาดองค์การบริหารส่วนตำบล คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ แก้ไขให้เป็นไปตามประเภทองค์การบริหารส่วนตำบล คือ ประเภทสามัญ ประเภทสามัญระดับสูง และประเภทพิเศษ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๒ ลงวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๓

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๓ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมือง (ขนาดกลาง) เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ และได้จัดทำโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปตามเงื่อนไขของประเภทองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญแล้ว ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมืองได้กำหนดส่วนราชการที่มีอยู่เดิม ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมแก่การปฏิบัติหน้าที่

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๑.๖ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๑.๗ งานรักษาความสะอาด ๑.๘ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม ๑.๙ งานควบคุมโรค ๑.๑๐ งานบริการสาธารณสุข ๑.๑๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๑๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๑.๑๓ ส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี ๑.๑๔ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๑๕ งานส่งเสริมปศุสัตว์	**๑. สำนักปลัด อบต.** ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๑.๖ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๑.๗ งานรักษาความสะอาด ๑.๘ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม ๑.๙ งานควบคุมโรค ๑.๑๐ งานบริการสาธารณสุข ๑.๑๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๑๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๑.๑๓ ส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี ๑.๑๔ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๑๕ งานส่งเสริมปศุสัตว์	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	**๒. กองคลัง** ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง	**๓. กองช่าง** ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง	
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา ๔.๒งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานกิจการโรงเรียน	**๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** ๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา ๔.๒งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานกิจการโรงเรียน	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	**๕. หน่วยตรวจสอบภายใน** ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมือง ได้วิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรองปริมาณงาน รวมทั้งโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่ากับการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมือง โดยใช้สูตรการวิเคราะห์ภาระค่างานดังนี้

เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี = ๒๓๐ วัน

เวลาทำงานใน ๑ วัน = ๖ ชั่วโมง

๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ นาที

เวลาทำงานทั้งปี ๑,๓๘๐ x ๖๐ = ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณดังนี้

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

การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปี รวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปี เพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่างๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๑. ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒. งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

จากแนวทางการวิเคราะห์ดังกล่าว และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมืองเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตัวแบบมาตรฐานข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จึงกำหนดตำแหน่งดังนี้

๘.๒.๑ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	จำนวน ๑ อัตรา
๘.๒.๒ รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	จำนวน ๑ อัตรา
๘.๒.๓ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	
- พนักงานส่วนตำบล	จำนวน ๑๐ อัตรา
- ลูกจ้างประจำ	จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๒ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๖ อัตรา
รวมอัตรากำลังสำนักปลัด อบต.	**จำนวน ๑๙ อัตรา**

๘.๒.๔ กองคลัง

- พนักงานส่วนตำบล	จำนวน ๖ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๒ อัตรา
รวมอัตรากำลังกองคลัง	**จำนวน ๘ อัตรา**

๘.๒.๕ กองช่าง

- พนักงานส่วนตำบล	จำนวน ๓ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๒ อัตรา
รวมอัตรากำลังกองช่าง	**จำนวน ๕ อัตรา**

๘.๒.๖ กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- พนักงานส่วนตำบล	จำนวน ๒ อัตรา
- ครู	จำนวน ๖ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๒ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๖ อัตรา
รวมอัตรากำลังกองการศึกษาฯ	**จำนวน ๑๖ อัตรา**

๘.๒.๗ หน่วยตรวจสอบภายใน

- พนักงานส่วนตำบล	จำนวน ๑ อัตรา

รวมจำนวนอัตรากำลังทั้งสิ้น ๕๑ อัตรา

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมือง อำเภอจักราช จังหวัดนครราชสีมา

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
๓	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๕	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นิติกรปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๙	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ลูกจ้างประจำ								
๑๓	ยาม (ลูกจ้างประจำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๖	คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๗	พนักงานขับรถยนต์	๒	๓	๓	๓	+๑	-	-	ว่าง ๑
๑๘	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมือง อำเภอจักราช จังหวัดนครราชสีมา

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองคลัง (๐๔)								
๑๙	นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๔	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองช่าง (๐๕)								
๒๗	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๙	นายช่างเขียนแบบปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๐	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๗)								
๓๒	นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓๓	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมือง อำเภอจักราช จังหวัดนครราชสีมา

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			ลำดับที่
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๓๖	คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	ศพด.บ้านหนองขามน้อย								
๓๗	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ศพด.บ้านพระนารายณ์								
๓๙	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๐	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ศพด.บ้านดงพลอง								
๔๑	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๒	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ศพด.บ้านคลองเมือง								
๔๓	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๔	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	ศพด.บ้านโจดกระทิง								
๔๕	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๖	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u> (๑๒)								
๔๗	นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	**๔๙**	**๕๑**	**๕๑**	**๕๑**	**+๒**	**-**	**-**	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๐๓,๑๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๖๘๗,๖๐๐	๗๐๗,๑๖๐	๗๒๖,๗๒๐	(๔๑,๙๓๐)
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๔๓๑,๔๐๐	๔๔๔,๗๒๐	๔๕๘,๑๖๐	(๓๑,๓๔๐)
	สำนักปลัดอบต.(๐๑)																		
๓	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๔๓๑,๔๐๐	๔๔๔,๗๒๐	๔๕๘,๑๖๐	(๓๑,๓๔๐)
๔	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	(๑๕,๐๖๐)
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	๑	๒๑๔,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๙,๙๒๐	๒๓๗,๖๐๐	(๑๗,๘๘๐)
๗	นิติกร	ปก.	๑	๑	๒๐๗,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๙,๙๒๐	(๑๗,๒๙๐)
๘	นักวิชาการเกษตร	ปก./ชก.	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๙	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๑	๑	๒๑๐,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๘,๔๐๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๓๓,๗๖๐	(๑๗,๕๗๐)
๑๐	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๓๒๓,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	(๒๖,๙๘๐)
๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๑๕๒,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๘,๗๖๐	๑๖๕,๑๒๐	๑๗๑,๗๒๐	(๑๒,๗๓๐)
๑๒	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑	๑	๓๐๗,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๒๘๐	๓๑๘,๙๖๐	๓๒๙,๘๘๐	๓๔๑,๑๖๐	(๒๕,๖๖๐)
	ลูกจ้างประจำ																		
๑๓	ลูกจ้างประจำ (ยาม)		๑	๑	๑๗๔,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๖,๙๖๐	๗,๔๔๐	๑๘๑,๖๘๐	๑๘๘,๖๔๐	๑๙๖,๐๘๐	(๑๔,๕๗๐)
	พนักงานจ้าง																		
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร		๑	๑	๑๓๔,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๔๐,๐๔๐	๑๔๕,๖๘๐	๑๕๑,๕๖๐	(๑๑,๒๒๐)
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข		๑	๑	๑๔๐,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๕,๘๐๐	๑๕๑,๖๘๐	๑๕๗,๘๐๐	(๑๑,๖๘๐)
๑๖	คนงาน		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๗	พนักงานขับรถยนต์		๓	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	+๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม+๑
๑๘	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)

ที	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองคลัง (๐๔)																		
๑๙	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๘,๑๖๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	(๓๓,๕๖๐)
๒๐	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๒๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	(๑๕,๐๖๐)
๒๒	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๒๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๒๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้าง																		
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๖๕,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๑๗๒,๔๔๐	๑๗๙,๔๐๐	๑๘๖,๖๐๐	(๑๓,๘๑๐)
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑	๑๔๔,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๐,๒๔๐	๑๕๖,๓๖๐	๑๖๒,๗๒๐	(๑๒,๐๓๐)
	กองช่าง (๐๕)																		
๒๗	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐	(๓๑,๘๘๐)
๒๘	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๒๙	นายช่างเขียนแบบ	ปง./ชง.	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้าง																		
๓๐	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑๗๓,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๓๖๐	๑๘๗,๖๘๐	๑๙๕,๒๔๐	(๑๔,๔๕๐)
๓๑	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑๓๘,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๔,๔๘๐	๑๕๐,๓๖๐	๑๕๖,๔๘๐	(๑๑,๕๗๐)

ที	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองการศึกษาฯ (๑๗)																		
๓๒	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๐	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๓๓	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	๑	๒๔๑,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๒๔๙,๒๔๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	(๒๐,๑๒๐)
	พนักงานจ้าง									-	-	-							
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๔๗,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๓,๙๖๐	๑๖๐,๒๐๐	๑๖๖,๖๘๐	(๑๒,๓๓๐)
๓๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๓๐,๐๘๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๑๓๐,๐๘๐	๑๓๕,๓๖๐	๑๔๐,๘๘๐	กำหนดเพิ่ม
๓๖	คนงาน		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	ศพด.บ้านหนองขามน้อย																		
๓๗	ครู	คศ. ๑	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๘	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง(งบท้องถิ่น)
	ศพด.บ้านพระนารายณ์																		
๓๙	ครู	คศ. ๑	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๐	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	งบท้องถิ่น
	ศพด.บ้านดงพลอง																		
๔๑	ครู	คศ. ๑	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๒	ครู	คศ. ๑	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	ศพด.บ้านคลองเมือง																		
๔๓	ครู	คศ. ๑	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๔	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	ศพด.บ้านโจดกระทิง																		
๔๕	ครู	คศ. ๑	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๖	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	งบท้องถิ่น
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																		
๔๗	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	(๑๕,๐๖๐)

ที	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	รวมทั้งสิ้น		๕๑	๓๙	๙,๕๔๗,๙๒๐	๓๗๘,๐๐๐	๕๑	๕๑	๕๑	+๒	-	-	๕๔๕,๔๖๐	๓๑๘,๗๘๐	๓๑๙,๘๖๐	๑๐,๔๗๑,๓๘๐	๑๐,๗๙๐,๑๖๐	๑๑,๑๑๐,๐๒๐	
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ %															๑,๕๗๐,๗๐๗	๑,๖๑๘,๕๒๔	๑,๖๖๖,๕๐๓	
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๒,๐๔๒,๐๘๗	๑๒,๔๐๘,๖๘๔	๑๒,๗๗๖,๕๒๓	
	คิดร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๓.๑๖	๒๒.๗๓	๒๒.๒๙	

การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี

งบประมาณประจำปี	พ.ศ. ๒๕๖๔	พ.ศ. ๒๕๖๕	พ.ศ. ๒๕๖๖
งบประมาณรายจ่าย (บาท)	๕๒,๐๐๐,๐๐๐	๕๔,๖๐๐,๐๐๐	๕๗,๓๓๐,๐๐๐

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๒) ปี ๒๕๖๔ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น ๔ อัตรา ดังนี้

ตำแหน่งที่ขอเพิ่มสำหรับสำนักปลัด อบต.

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ค่าตอบแทน ขั้นต่ำ (๑)	ค่าตอบแทน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒)
๑	**<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>** พนักงานขับรถยนต์	๑	๙,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐

ตำแหน่งที่ขอเพิ่มสำหรับกองการศึกษาฯ

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ค่าตอบแทน ขั้นต่ำ (๑)	ค่าตอบแทน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒)
๒	**<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>** ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑๐,๘๔๐	-	๑๓๐,๐๘๐

๓) ปี ๒๕๖๕ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง

๔) ปี ๒๕๖๖ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง

๕) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี

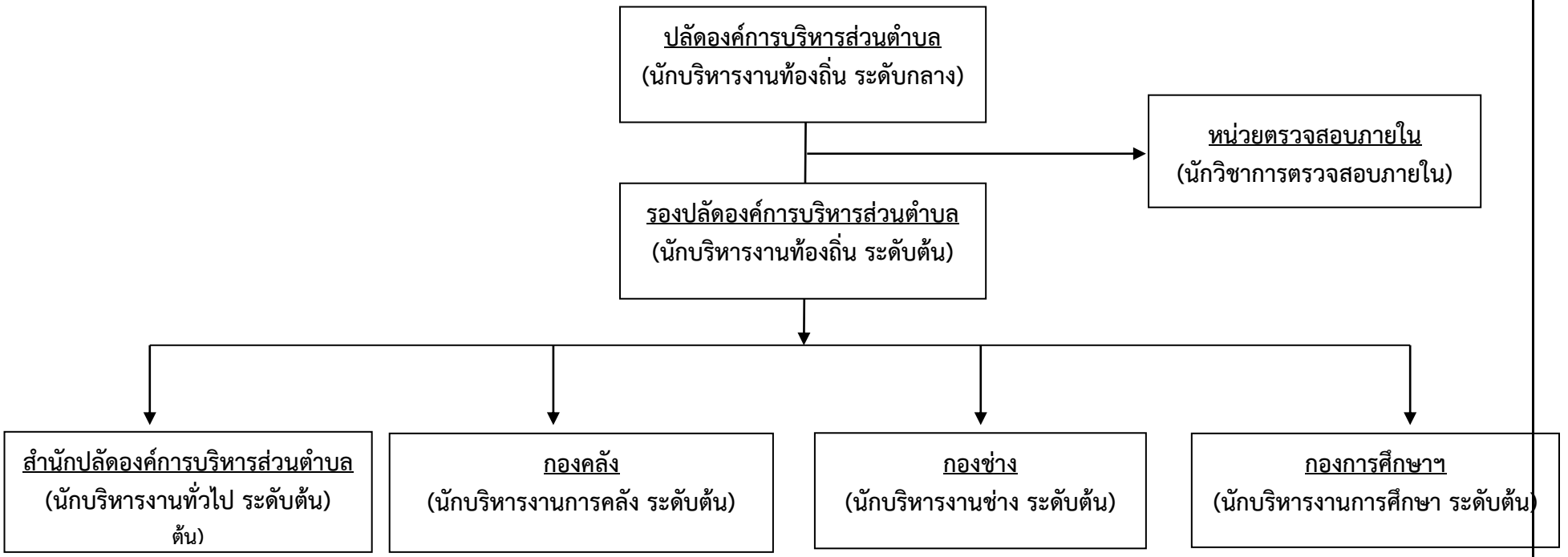
ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
๕๒,๐๐๐,๐๐๐.-	๕๔,๖๐๐,๐๐๐.-	๕๗,๓๓๐,๐๐๐.-

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

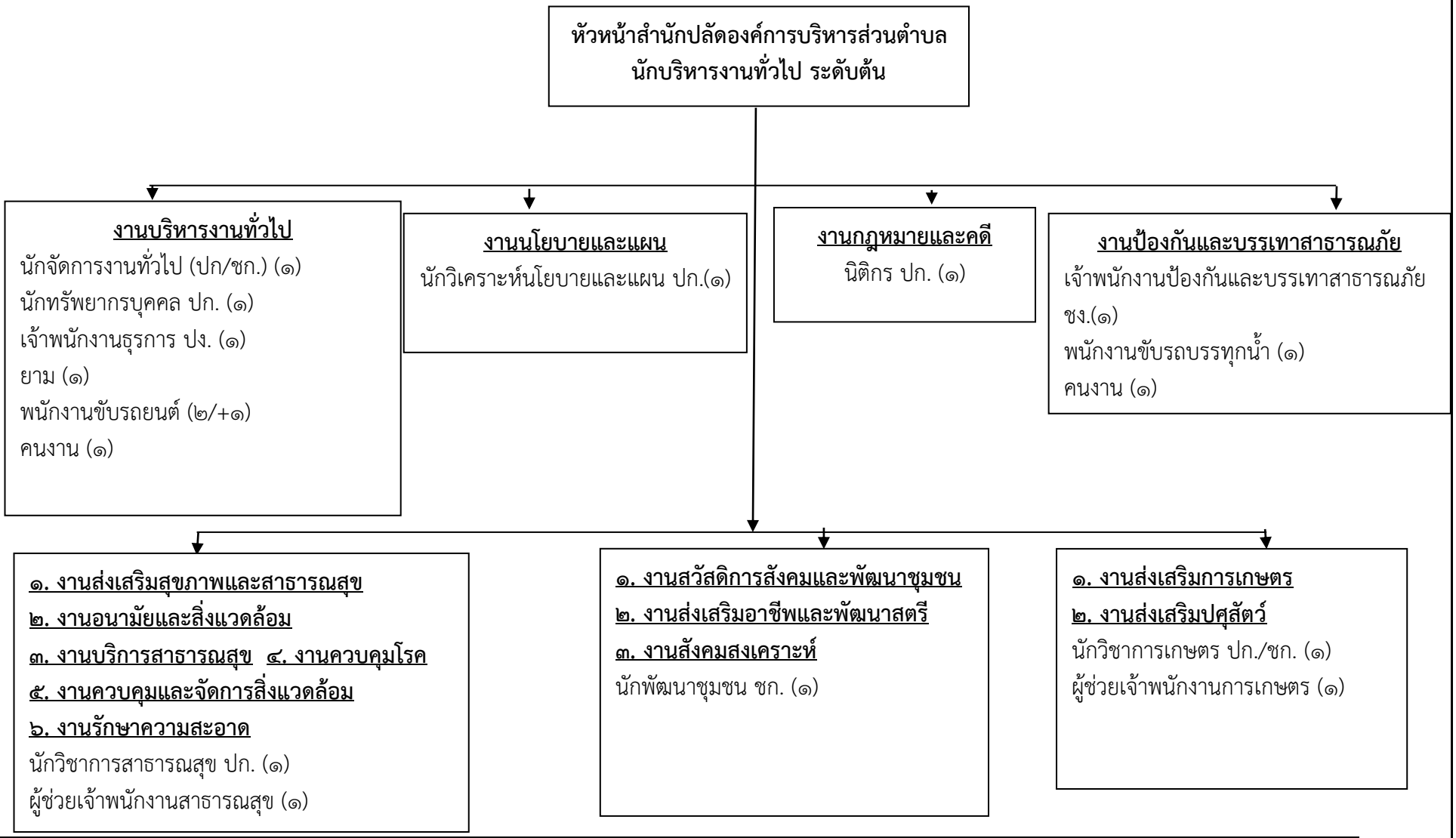
แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ

ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

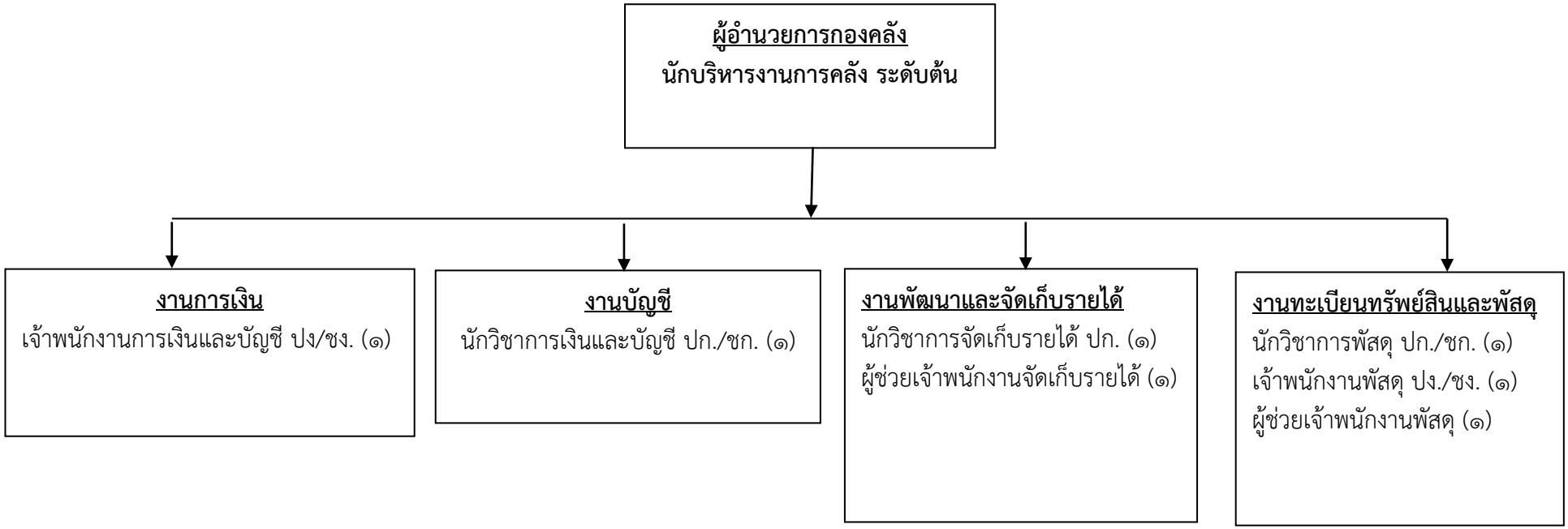
ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมือง อำเภอจักราช จังหวัดนครราชสีมา



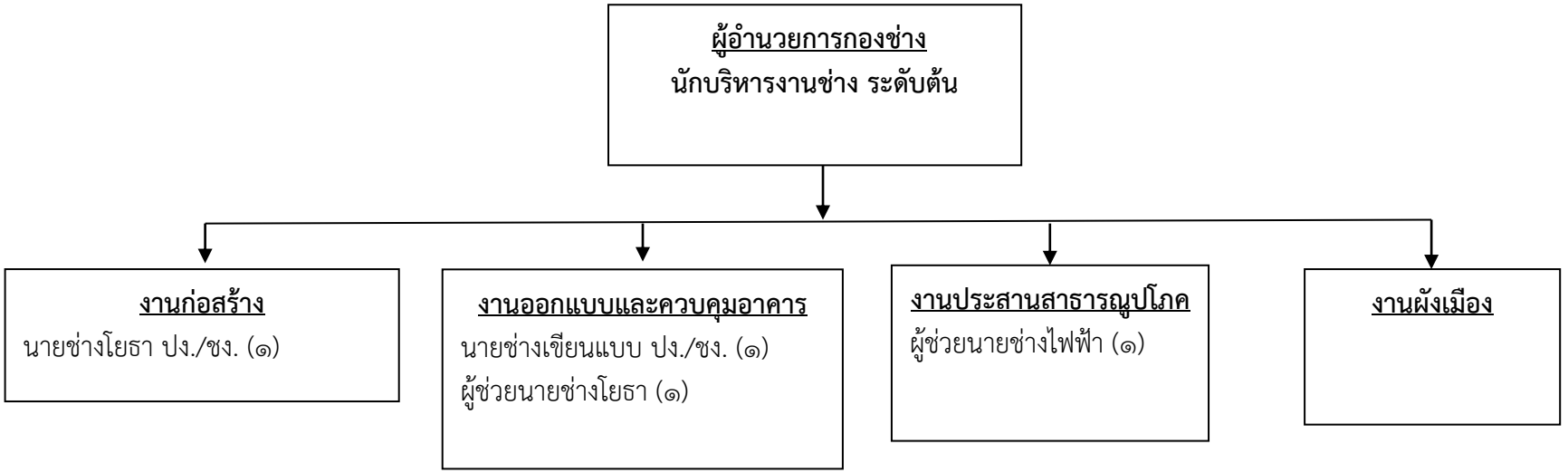
โครงสร้างส่วนราชการของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



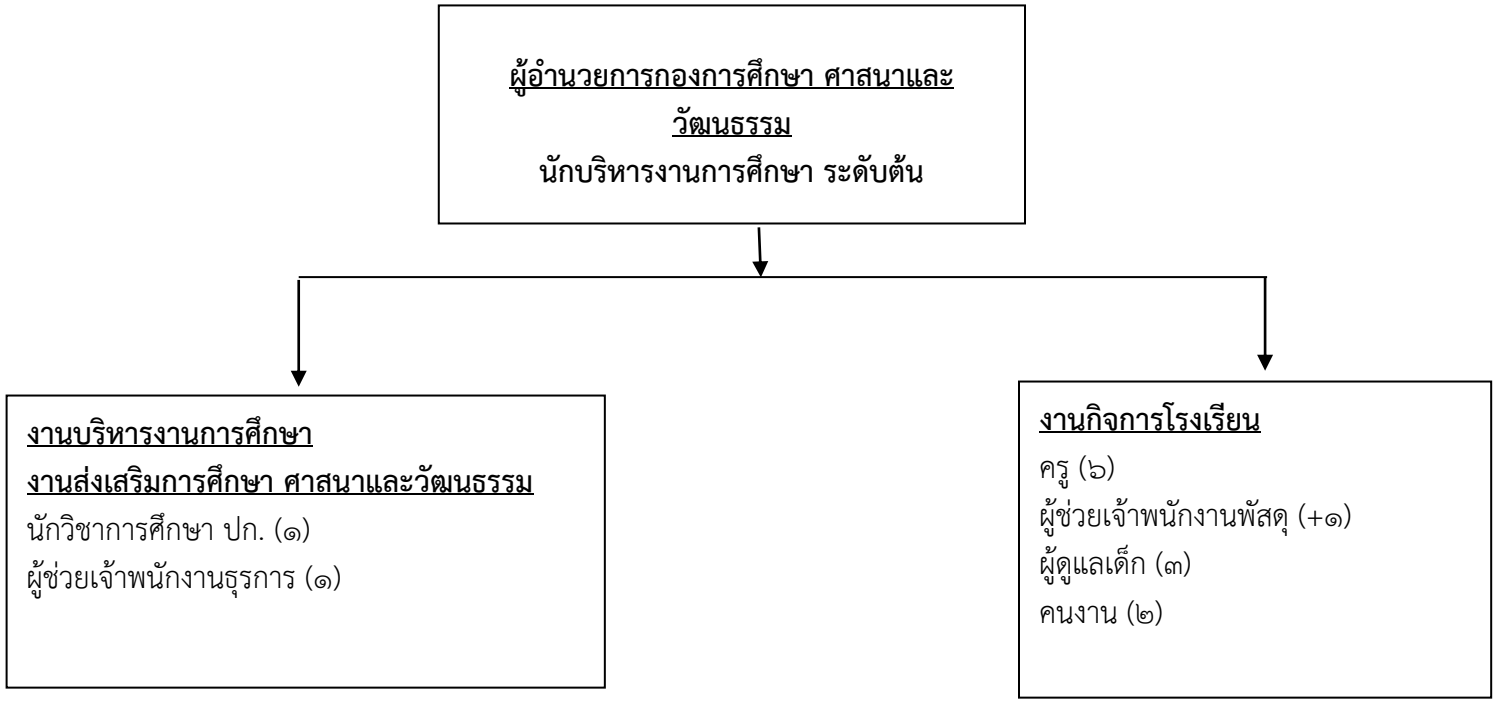
โครงสร้างส่วนราชการของกองคลัง



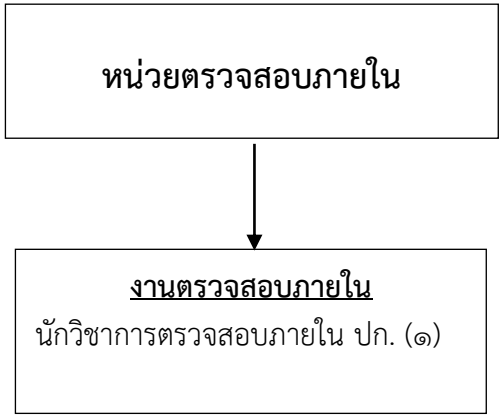
โครงสร้างส่วนราชการของกองช่าง



โครงสร้างส่วนราชการของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



โครงสร้างส่วนราชการของหน่วยตรวจสอบภายใน



๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม/เงินค่าตอบแทน	
๑	นายปรีชา กระจ่างโพธิ์	ปริญญาโท (รป.ม.)	๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๐๓,๑๖๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๖๗๑,๑๖๐
									(๔๑,๙๓๐ x ๑๒)	(๗,๐๐๐ x ๑๒)	(๗,๐๐๐ x ๑๒)	
๒	นางสาวสมลักษณ์ เจริญรัมย์	ปริญญาโท (รป.ม.)	๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๗๖,๐๘๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๑๘,๐๘๐
									(๓๑,๓๔๐ x ๑๒)	(๓,๕๐๐ X ๑๒)		
	สำนักปลัด อบต.(๐๑)											
	พนักงานส่วนตำบล											
๓	นางทรรศวรรณ ทาวงษ์	ปริญญาโท (รป.ม.)	๒๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๗๖,๐๘๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๑๘,๐๘๐
									(๓๑,๓๔๐ x ๑๒)	(๓,๕๐๐ X ๑๒)		
๔	ว่าง	-	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม (๓๕๕,๓๒๐)
									[(๙,๗๔๐ + ๔๙,๔๘๐) / ๒] X ๑๒)			
๕	นางสาวมัณฑกา ธนบัตร	ปริญญาตรี (รัฐศาสตร์)	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑๘๐,๗๒๐	-	-	๑๘๐,๗๒๐
									(๑๕,๐๖๐ x ๑๒)			
๖	นายจิรายุทธ นามศิริพงศ์พันธุ์	ปริญญาโท (รัฐศาสตร์)	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๒๑๔,๕๖๐	-	-	๒๑๔,๕๖๐
									(๑๗,๘๘๐ x ๑๒)			
๗	นายพงศกร ติสามัด	ปริญญาตรี (นิติศาสตร์)	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๒๐๗,๔๘๐	-	-	๒๐๗,๔๘๐
									(๑๗,๒๙๐ x ๑๒)			
๘	ว่าง	-	๒๐-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ปก./ชก.	๒๐-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม (๓๕๕,๓๒๐)
									[(๙,๗๔๐ + ๔๙,๔๘๐) / ๒] X ๑๒)			
๙	นางวนิดา อินทร์วิเศษ	ปริญญาตรี (สุขศึกษา)	๒๐-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๒๐-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๒๑๐,๘๔๐	-	-	๒๑๐,๘๔๐
									(๑๗,๕๗๐ x ๑๒)			
๑๐	นางพัชรี ลาภเจริญ	ปริญญาโท (รปม.)	๒๐-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๐-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๒๓,๗๖๐	-	-	๓๒๓,๗๖๐
									(๒๖,๙๘๐ x ๑๒)			
๑๑	นายสุริยัน ศรีเตชะ	อนุปริญญา (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๒๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง	๒๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๕๒,๗๖๐	-	-	๑๕๒,๗๖๐
									(๑๒,๗๓๐ x ๑๒)			
๑๒	นายสุรศักดิ์ พลานชัย	ปวส.(ช่างยนต์)	๒๐-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๒๐-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๓๐๗,๙๒๐	-	-	๓๐๗,๙๒๐
									(๒๕,๖๖๐ x ๑๒)			

	ลูกจ้างประจำ											
๑๓	นายบุญทัน สุทธิสน	ม.๖	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๗๔,๘๔๐	-	-	๑๗๔,๘๔๐
									(๑๔,๕๗๐ x ๑๒)			
	พนักงานจ้าง											
๑๔	นางสาววิภาดา เพ็ชรภักดี	ปริญญาตรี (เกษตรศาสตร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	-	๑๓๔,๖๔๐	-	-	๑๓๔,๖๔๐
									(๑๑,๒๒๐ x ๑๒)			
๑๕	นางสาวณัฐวดี นุ่นปิ่นปักษ์	ปริญญาตรี (สาธารณสุข)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	๑๔๐,๑๖๐	-	-	๑๔๐,๑๖๐
									(๑๑,๖๘๐ x ๑๒)			
๑๖	นางสุนัน เพชรนางรอง	ม.ปลาย	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗	นายฉะริน ลาภเจริญ	ม.ปลาย	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๘	นายภูวนาท จันทีนอก	ม.ปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๙	นายศราวุฒิ พุทไธสง	ม.ปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๐	-	-	-	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๒๑	นายเสริมสุข พลานชัย	ม.ต้น	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	<u>กองคลัง (๐๔)</u>											
	พนักงานส่วนตำบล											
๒๒	นายณัฐศักย์ โกเวทวิทยา	ปริญญาโท (บธม.)	๒๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๐๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๔๔,๗๒๐
									(๓๓,๕๖๐ x ๑๒)	(๓,๕๐๐ X ๑๒)		
๒๓	ว่าง		๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม (๓๕๕,๓๒๐)
							[(๙,๗๔๐ + ๔๙,๔๘๐) / ๒] X ๑๒)					
๒๔	นางสาวธัญจิรา ชุนปิยภักดี	ปริญญาตรี (การจัดการ)	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๑๘๐,๗๒๐	-	-	๑๘๐,๗๒๐
									(๑๕,๐๖๐ x ๑๒)			
๒๕	ว่าง	-	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม (๓๕๕,๓๒๐)
							[(๙,๗๔๐ + ๔๙,๔๘๐) / ๒] X ๑๒)					
๒๖	ว่าง	-	๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินฯ	ปง./ชง.	๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินฯ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม (๒๙๗,๙๐๐)
							[(๘,๗๕๐ + ๔๐,๙๐๐) / ๒] X ๑๒)					
๒๗	ว่าง	-	๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม (๒๙๗,๙๐๐)
							[(๘,๗๕๐ + ๔๐,๙๐๐) / ๒] X ๑๒)					

	พนักงานจ้าง											
๒๘	นางสาวกอบกุล สนงูเหลือม	ปริญญาตรี (การตลาด)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๖๕,๗๒๐	-	-	๑๖๕,๗๒๐
									(๑๓,๘๑๐ x ๑๒)			
๒๙	นางสาวภักดีวรรณ พรมมาแข้	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๔๔,๓๖๐	-	-	๑๔๔,๓๖๐
									(๑๒,๐๓๐ x ๑๒)			
	กองช่าง (๐๕)											
	พนักงานส่วนตำบล											
๓๐	นายวัชระ คำแดง	ปริญญาตรี (การจัดการงานก่อสร้าง)	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๘๒,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๒๔,๕๖๐
									(๓๑,๘๘๐ x ๑๒)	(๓,๕๐๐ X ๑๒)		
๓๑	ว่าง	-	๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม (๒๙๗,๙๐๐)
							[(๘,๗๕๐ + ๔๐,๙๐๐) / ๒] X ๑๒)					
๓๒	ว่าง	-	๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ปง./ชง.	๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม (๒๙๗,๙๐๐)
							[(๘,๗๕๐ + ๔๐,๙๐๐) / ๒] X ๑๒)					
	พนักงานจ้าง											
๓๓	นายธิตวัน อรุณโน	ปริญญาตรี (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๗๓,๔๐๐	-	-	๑๗๓,๔๐๐
									(๑๔,๔๕๐ x ๑๒)			
๓๔	นายชัยสิทธิ์ ทานกระโทก	ปวส. อิเล็กทรอนิกส์	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๓๘,๘๔๐	-	-	๑๓๘,๘๔๐
									(๑๑,๕๗๐ x ๑๒)			
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๗)											
	พนักงานส่วนตำบล											
๓๕	ว่าง	-	๒๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๒๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒๐๐๐	-	ว่างเดิม (๓๙๓,๖๐๐)
							[(๑๕,๔๓๐ + ๕๐,๑๗๐) / ๒] X ๑๒)			(๓,๕๐๐ X ๑๒)		
๓๖	นางยุพิน พลานชัย	ปริญญาตรี (การบัญชี)	๒๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๔๑,๔๔๐	-	-	๒๔๑,๔๔๐
									(๒๐,๑๒๐ x ๑๒)			

	พนักงานจ้าง											
๓๗	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๘	นางสาวจุฬาลักษณ์ ภักดีนอก	ปริญญาตรี (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๗,๙๖๐	-	-	๑๔๗,๙๖๐
									(๑๒,๓๓๐ x ๑๒)			
๓๙	นางจุฑามาศ สมน้อย	ม.ปลาย	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๐	นายพงษ์พันธ์ สาตนอก	ม.ปลาย	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	ศพด.บ้านหนองขามน้อย											
๔๑	นางสาวรัญชิดา นาหนองขาม	ปริญญาตรี (การศึกษาปฐมวัย)	๒๐๓๐๘๖๖๐๐๑๐๘	ครู	คศ.๑	๒๐๓๐๘๖๖๐๐๑๐๘	ครู	คศ.๑	๒๖๙,๗๖๐	-	-	๒๖๙,๗๖๐
									(๒๒,๔๘๐ x ๑๒)			
	พนักงานจ้าง											
๔๒	ว่าง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม (๑๐๘,๐๐๐)
	ศพด.บ้านพระนารายณ์											
๔๓	นางสาวรามาวดี สมบัติดี	ปริญญาตรี (การศึกษาปฐมวัย)	๒๐๓๐๘๖๖๐๐๑๐๙	ครู	คศ.๑	๒๐๓๐๘๖๖๐๐๑๐๙	ครู	คศ.๑	๒๕๕,๖๐๐	-	-	๒๕๕,๖๐๐
									(๒๑,๓๐๐ x ๑๒)			
	พนักงานจ้าง											
๔๔	นางเอมอร คำพิมูล	ม.ปลาย	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	ศพด.บ้านดงพลอง											
๔๕	นางสาวปิยารมณ์ โคตรสมบัติ	ปริญญาตรี (การศึกษาปฐมวัย)	๒๐๓๐๘๖๖๐๐๑๑๐	ครู	คศ.๑	๒๐๓๐๘๖๖๐๐๑๑๐	ครู	คศ.๑	๒๕๙,๓๒๐	-	-	๒๕๙,๓๒๐
									(๒๑,๖๑๐ x ๑๒)			
๔๖	นางสาวอาทิตยา นุหนุนจันทร์	ปริญญาตรี (การศึกษาปฐมวัย)	๒๐๓๐๘๖๖๐๐๑๑๓	ครู	คศ.๑	๒๐๓๐๘๖๖๐๐๑๑๓	ครู	คศ.๑	๒๓๖,๖๔๐	-	-	๒๓๖,๖๔๐
									(๑๙,๗๒๐ x ๑๒)			
	ศพด.บ้านคลองเมือง											
๔๗	นางจันทร์สุดา ทับวิเศษ	ปริญญาตรี (การศึกษาปฐมวัย)	๒๐๓๐๘๖๖๐๐๑๑๑	ครู	คศ.๑	๒๐๓๐๘๖๖๐๐๑๑๑	ครู	คศ.๑	๒๕๙,๓๒๐	-	-	๒๕๙,๓๒๐
									(๒๑,๖๑๐ x ๑๒)			
	พนักงานจ้าง											
๔๘	นางภคพร สาดนอก	ม.ปลาย	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	กรมจัดสรร
	ศพด.บ้านโจดกระทิง											
๔๙	นางถิรดา พลานชัย	ปริญญาตรี (การศึกษาปฐมวัย)	๒๐๓๐๘๖๖๐๐๑๑๒	ครู	คศ.๑	๒๐๓๐๘๖๖๐๐๑๑๒	ครู	คศ.๑	๒๕๙,๙๒๐	-	-	๒๕๙,๙๒๐
									(๒๑,๖๖๐ x ๑๒)			
	พนักงานจ้าง											
๕๐	นางสาวนันทนา แสงแก้ว	ม.ปลาย	-	ผู้ดูแลเด็ก	-		ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)											
๕๑	นางสาวธัญมน แสงปราบภัย	ปริญญาตรี (การจัดการท่าอากาศยาน)	๒๐-๓-๐๑-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๒๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๑๘๐,๗๒๐	-	-	๑๘๐,๗๒๐
									(๑๕,๐๖๐ x ๑๒)			

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

การพัฒนาตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานเป็นพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง อันเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาบุคคล (Human Resource Development) มีความสำคัญและจำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างยิ่งเพราะเป็นขบวนการที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีสมรรถภาพในการทำงาน ทั้งในปัจจุบันและในอนาคตให้ดีขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเมือง ตระหนักอยู่เสมอว่า พนักงานส่วนตำบลทุกคนที่เป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่งขององค์การบริหารส่วนตำบล จึงมีนโนบายส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลได้พัฒนาความรู้ทักษะ ตลอดจนเทคโนโลยีต่าง ๆ โดยมีความมุ่งหมาย ต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานโดยการสร้างเสริมและพัฒนาความคิดเห็น การกระทำ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญและความชัดเจนของผู้ปฏิบัติงานที่กำลังทำงานอยู่ ให้กว้างขวางและก้าวหน้าออกไป

การกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกตำแหน่งได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและถ่ายโอนภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบภายในภาครัฐด้วยกันเอง ให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการ

ตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น

๑. การปฐมนิเทศ และการฝึกอบรมอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง

๒. การเข้าร่วมฝึกอบรม สัมมนาและประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างถูกต้องและมี ประสิทธิภาพ

๓. ศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาวิสัยทัศน์และแนวความคิด สำหรับนำมาปฏิบัติงาน

๔. การส่งเสริม การศึกษาต่อของพนักงานส่วนตำบลให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

๕. การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอแก่ปริมาณงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ ต้องมีจริยธรรมในตำแหน่งหน้าที่เป็นพฤติกรรมทำงานเพื่องานและส่วนรวมเป็นสำคัญ รักษาระเบียบวินัยของราชการ มีจรรยาบรรณในวิชาชีพของตน สามารถปรับตนให้อยู่ในระบบงานแบบราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง รวมทั้งการให้บริการแก่ประชาชนซึ่งจำเป็นต้องทำงานร่วมกันหลายฝ่ายตลอดจนปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลยิ่งขึ้น เพื่อรักษาไว้ซึ่งศักดิ์ศรีและส่งเสริมชื่อเสียงเกียรติคุณ เกียรติฐานะของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง อันจะยังผลให้ผู้ประพฤติเป็นที่เลื่อมใสศรัทธาและยกย่องของบุคคลโดยทั่วไปพฤติกรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องได้มาตรฐานสูงสุด นโยบายของผู้บริหารเห็นความสำคัญของประชาชน เป็นสิ่งแรก ดังนั้น จึงให้ความสำคัญกับการบริการและมีมาตรฐานพฤติกรรมส่วนตัวดีที่สุด เพื่อให้เกิดความชัดเจน พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้

๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย