



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลคลองโคน อำเภอเมืองสมุทรสงคราม

จังหวัดสมุทรสงคราม

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองโคน ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗- ๒๕๖๙ ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดสำนัก/กอง หรือส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยจัดทำตามคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ทั้งนี้แผนอัตรากำลังถือเครื่องมือในการตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูหรือบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยการจัดทำแผนอัตรากำลังได้มีการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่ง เพื่อจัดคนลงสู่ตำแหน่งในกรอบอัตรากำลังตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ สอดคล้องตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างให้เหมาะสม และใช้เป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง การสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากรในระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองโคน การบริหารทรัพยากรบุคคลเกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงานและประชาชน



องค์การบริหารส่วนตำบลคลองโคน

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑ หลักการและเหตุผล	๑
๒ วัตถุประสงค์	๒
๓ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔ สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหาร ส่วนตำบล	๖
๕ การกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๐
๖ การกิจหลัก และภารกิจรอง	๑๘
๗ สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบ อัตรากำลัง	๑๙
๘ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๐
๙ ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๓
๑๐ แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๕
๑๑ บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วน ราชการ	๔๒
๑๒ แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	๔๕
๑๓ ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	๔๗
ภาคผนวก	
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีฯ	
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	

๑. หลักการและเหตุผล

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งการกำหนดตำแหน่งต้องสอดคล้องกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลประเภทนั้นๆ โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงาน ความก้าวหน้าในสายงาน และภาระค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น ทั้งนี้ การจัดทำแผนอัตรากำลังใช้หลักการและวิธีการจัดทำตามแนวทาง ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๔๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใดให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรา ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่รองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสงคราม (ก.อบต.) เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๕๗ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลัง

พนักงานจ้างเป็นระยะเวลาสามปี โดยให้สอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลและงบประมาณ

๑.๕ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘

๑.๖ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓

๑.๗ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสงคราม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๑๙) พ.ศ. ๒๕๕๘

๑.๘ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสงคราม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๓๒) พ.ศ. ๒๕๖๓

๑.๙ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสงคราม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๓๔) พ.ศ. ๒๕๖๓

๑.๑๐ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (คู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลังฯ)

จากหลักเกณฑ์และเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลคลองโคน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๒. วัตถุประสงค์

การวางแผนอัตรากำลังเพื่อแก้ปัญหาเรื่องการกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง ต้องดำเนินการในภาพรวมทั้งหน่วยงาน เน้นถึงโครงสร้าง วัตถุประสงค์และขอบเขตหน้าที่ของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับนโยบาย โครงการ และแผนงานของหน่วยงาน โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังล่วงหน้า ๓ ปี ซึ่งต้องมีแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลและแผนงบประมาณ การกำหนดอัตรากำลังคนต้องสอดคล้องกับแผนงาน โครงการ แผนงบประมาณ ในลักษณะแผนแบบผสมผสาน (แผนงาน+แผนเงิน+แผนกำลังคน) และมีการทบทวนตรวจสอบภารกิจ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงาน การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และการเลื่อนงานและเคลื่อนคน เพื่อป้องกันปัญหาหน้าที่ซ้ำซ้อน คนล้นงาน และกำลังคนไม่เพียงพอของหน่วยงาน เพื่อแก้ปัญหาในการบริหารงานบุคคลที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขทั้งระบบไปพร้อมๆกัน ทั้งหน้าที่ของหน่วยงาน โครงการ ระบบงาน การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่งโดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองโคน มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองโคน มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองโคน

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองโคน สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองโคน สามารถดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองโคนมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบัน ภารกิจ ปริมาณงาน ที่มีเพิ่มมากขึ้น และสามารถตอบสนองนโยบายภาครัฐ หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล และเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด)

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เป็นแผนอัตรากำลังที่แสดงให้เห็นถึงข้อมูลอัตรากำลังทั้งของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูหรือบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งมีรายละเอียดประกอบด้วย ข้อมูลโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ข้อมูลตำแหน่ง และอัตราตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายจากหมวดเงินเดือน ค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล และที่ตั้งจ่ายจากการได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้างจากเงินอุดหนุนในช่วงระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองโคน โดยการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลคลองโคนได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คนเป็นผู้ช่วยเลขานุการ ทำหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้เป็นไปตามแนวทางที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองโคน ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองโคน เพื่อให้การดำเนินการบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามส่วนราชการต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ

อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสมุทรสงคราม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึงการกำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยคำนึงถึง

๓.๑.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๑.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ ควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมุติฐานว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่า โดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น งานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่างหรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงานเป็นโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องนำมาใช้ประกอบพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ก และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๙ การกำหนดความต้องการของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้อัตรากำลังคนให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดตำแหน่งประเภทนั้นๆ

๓.๑๐ ให้พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน มีจำนวนวันปฏิบัติราชการใน ๑ ปี ไม่น้อยกว่า ๘๒,๘๐๐ นาฬิกา (ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วัน โดยประมาณใน ๑ วัน ปฏิบัติราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง ใน ๑ ปี ปฏิบัติราชการ ๑,๓๘๐ ชั่วโมง ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาฬิกา)

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบอัตรากำลังในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็จะจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดย

ไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองโคน มีความครบถ้วนสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และภารกิจงานที่เพิ่มขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ การวิเคราะห์สภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองโคน ว่ามีปัญหอะไร ความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ปัญหา

พื้นที่ตำบลคลองโคนส่วนใหญ่เป็นที่ราบชายฝั่ง มีป่าแสมและโก่งกวางบริเวณที่อยู่ติดชายทะเลเป็นพื้นที่น้ำเค็ม ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพประมง ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐานจำเป็นต้องมีก่อสร้าง/ปรับปรุง ซ่อมแซมเป็นประจำทุกปี เนื่องจากสภาพดินเป็นดินเค็มและเป็นดินอ่อนเกิดการทรุดตัวของโครงสร้าง ตามรายละเอียดดังนี้

๑. การก่อสร้างถนน สะพานในหมู่บ้านยังไม่ทั่วถึง เนื่องจากงบประมาณที่มีจำกัด
๒. การทรุดตัวของพื้นดินทำให้ถนนทรุดตัวง่ายต้องเสียงบประมาณในการซ่อมแซมถนนทุกปี
๓. ไฟฟ้าแสงสว่างไม่ทั่วถึงในบริเวณสองข้างถนนภายในหมู่บ้าน
๔. การประปาส่วนภูมิภาคยังไม่ครอบคลุมทั่วทุกพื้นที่

ความต้องการของประชาชน

๑. โครงการปรับปรุง/ซ่อมแซม/ขยายเสริมถนน/สะพาน
๒. โครงการก่อสร้างถนนลาดยาง
๓. โครงการก่อสร้างถนนคอนกรีต
๔. โครงการก่อสร้างถนนหินคลุก/ลูกรัง ในหมู่บ้าน
๕. โครงการก่อสร้างสะพานทางเดินเท้า
๖. โครงการก่อสร้างสะพาน
๗. โครงการวางระบบระบายน้ำ

๘. โครงการขยายเขตไฟฟ้า และซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะ
๙. การขยายเขตประปาภูมิภาคให้ทั่วทุกพื้นที่ (ของบประปา)
- ๑๐.. ขุดลอกคลอง ลำกระโดง แพรกสาธารณะ

๒. ด้านเศรษฐกิจ

ปัญหา

๑. ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพประมงชายฝั่ง ซึ่งจะต้องพึ่งธรรมชาติเป็นปัจจัยหลัก ทำให้รายได้ไม่แน่นอน
๒. ประชาชนที่ประกอบอาชีพประมงประสบปัญหาภัยธรรมชาติทุกปี น้ำทะเลเสีย น้ำเน่าเสียจากพื้นที่ใกล้เคียงที่ปล่อยลงมา

๓. ประชาชนขาดความรู้ในการรวมกลุ่มประกอบอาชีพ
๔. ขาดแหล่งเงินทุนหมุนเวียนระยะยาวในการลงทุนประกอบอาชีพ

ความต้องการของประชาชน

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของราษฎรในพื้นที่เพื่อสร้างรายได้ และสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ
๒. ส่งเสริมประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวทางธรรมชาติให้มากขึ้นภายในตำบล
๓. ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานราชการและเอกชนเพื่อแก้ไขปัญหาผลกระทบจากการประมงตกต่ำ
๔. ประชาชนต้องการให้ส่วนราชการช่วยเหลือชดเชยค่าผลผลิตทางการประมง (หอยแมลงภู่ หอยแครง) เสียหายจากภัยธรรมชาติ และปัญหาน้ำเสีย
๕. หาแหล่งเงินทุนหมุนเวียนระยะยาวให้ราษฎรกู้ยืมไปลงทุนประกอบอาชีพในอัตราดอกเบี้ยต่ำ

๓. ด้านสังคม

ปัญหา

๑. เด็กและเยาวชนไม่มีสถานที่ และอุปกรณ์กีฬาในการออกกำลังกายอย่างเพียงพอ
๒. ปัญหาสภาพสังคมที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว ทำให้เยาวชนขาดความอบอุ่นในครอบครัว จำนวนผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น

๓. ยังมีการแพร่ระบาดของยาเสพติดเข้ามาในกลุ่มเยาวชน
๔. กลุ่มเยาวชนยังขาดการอบรมการให้ความรู้ยาเสพติดอย่างต่อเนื่อง
๕. ขาดการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ทำให้ขาดโอกาสในการด้านต่างๆ

ความต้องการของประชาชน

๑. จัดหาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ และสถานที่ออกกำลังกายเพื่อ ส่งเสริมให้ประชาชนเยาวชนได้ออกกำลังกาย จัดซื้ออุปกรณ์กีฬาให้ชุมชน
๒. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้ให้กับเด็กในชุมชน
๓. จัดกิจกรรม และให้ความรู้แก่เยาวชนเกี่ยวกับยาเสพติด
๔. ติดตั้งระบบกระจายเสียงแบบไร้สายให้ครอบคลุมในชุมชน หมู่บ้าน
๕. จัดเจ้าหน้าที่ออกตรวจในพื้นที่ตำบลเพื่อดูแลความสงบเรียบร้อยของหมู่บ้าน และไม่ให้มีการมั่วสุมของเยาวชน ซึ่งจะก่อให้เกิดปัญหายาเสพติด

๔. ด้านการเมืองการบริหาร

ปัญหา

๑. ประชาชนบางส่วนขาดความสนใจ การให้ความร่วมมือในการบริหารงาน
๒. ประชาชนขาดความกระตือรือร้นในการออกไปใช้สิทธิเลือกตั้ง
๓. ประชาชนขาดความรู้ด้านกฎหมาย
๔. การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลยังขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในด้านต่างๆ
๕. องค์การบริหารส่วนตำบลมีงบประมาณไม่เพียงพอในการสรรหาบุคลากรเพื่อมาปฏิบัติงานให้ครบทุกด้าน
๖. ผู้นำหมู่บ้านยังขาดการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร

ความต้องการของประชาชน

๑. จัดฝึกอบรมให้ความรู้ด้านกฎหมายและความรู้เกี่ยวกับ อบต.ให้ประชาชน
๒. จัดฝึกอบรมให้ความรู้ด้านประชาธิปไตย
๓. จัดหาบุคลากรให้เพียงพอและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
๔. จัดฝึกอบรมให้ความรู้ด้านคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่ประชาชน

๕. ด้านการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ปัญหา

๑. การทิ้งขยะมูลฝอยลงในแม่น้ำลำคลอง
๒. รีสอร์ท ร้านอาหารทิ้งน้ำเสียลงในลำคลอง
๓. ประชาชนยังขาดจิตสำนึกในการช่วยกันรักษาทรัพยากรธรรมชาติ และขาดความร่วมมือในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ความต้องการของประชาชน

๑. สร้างจิตสำนึกให้ประชาชนเห็นคุณค่าของทรัพยากรธรรมชาติและช่วยกันอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
๒. จัดหาถังขยะให้เพียงพอต่อความต้องการของชุมชน
๓. จัดให้มีการเก็บขยะมูลฝอยตามแม่น้ำลำคลองเพื่อลดปริมาณขยะมูลฝอยในแม่น้ำลำคลอง
๔. ให้ความรู้ในการจัดทำบ่อบำบัดน้ำเสีย
๕. ส่งเสริมให้มีการปลูกป่าชายเลนเพิ่มเติม และปลูกซ่อมแซมในส่วนที่เสียหาย

๖. ด้านการสาธารณสุข

ปัญหา

๑. ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก ,สตรี และคนพิการไม่ทั่วถึง
๒. ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับดูแลสุขภาพอนามัย
๓. ในบางพื้นที่ยังประสบปัญหาการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออก
๔. ยังมีแหล่งเพาะพันธุ์ลูกน้ำยุงลายอยู่มากในพื้นที่
๕. การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (โควิด-๑๙)

ความต้องการของประชาชน

๑. จัดสรรงบประมาณในการดำเนินงาน ผลิตแผ่นสารเคมีกำจัดยุงลาย เพื่อมิให้เกิดการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออก
๒. ส่งเสริม/จัดกิจกรรมตรวจสุขภาพประจำปีให้กับประชาชน
๓. จัดอบรมให้ความรู้กับประชาชนในการดูแลรักษาสุขภาพอนามัย
๔. มีมาตรการการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (โควิด-๑๙) และการดูแลผู้ติดเชื้อ

๗. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ปัญหา

๑. เด็กที่จบการศึกษามัธยมศึกษาชั้นป.๖ ไม่ได้รับการศึกษาต่อ หรือมีกอาชีพ
๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้องได้รับการปรับปรุงเพื่อให้เหมาะสมในการดำเนินการ
๓. การจัดแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
๔. การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น

ความต้องการของประชาชน

๑. ส่งเสริมให้เด็ก เยาวชน ได้ศึกษาต่ออย่างต่อเนื่อง
๒. ส่งเสริมการรักษาวัฒนธรรมท้องถิ่น
๓. ปรับปรุงศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีสภาพเหมาะสม เพื่อส่งเสริมให้เด็กมีการพัฒนาการที่ดี เพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระของผู้ปกครอง จะได้มีเวลาในการประกอบอาชีพได้อย่างเต็มที่
๔. จัดกิจกรรมต่าง ๆ สำหรับเด็กตามความเหมาะสม

๕. การกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองโคน วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ แบ่งภารกิจออกเป็น ๗ ด้าน โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าการบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภชนา และการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๑๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))

- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๑))
- (๖) กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและการประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- (๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ่มครอง ดูแล บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะ มูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา ๑๗(๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๒))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองโคน ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่นด้วยเทคนิค SWOT ANALYSIS (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค) เพื่อให้การกำหนดทิศทางการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความถูกต้อง ชัดเจน และเกิดประโยชน์สูงสุดนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการวางแผนกลยุทธ์ โดยใช้เทคนิค SWOT ANALYSIS ประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบัน และความเป็นไปได้ในโอกาสการพัฒนาในอนาคต โดยได้ประเมินจากปัจจัยภายนอก ได้แก่ การวิเคราะห์ด้านการเมือง ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม วัฒนธรรม และด้านเทคโนโลยี ที่มีผลต่อการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลคลอง

โคนปัจจัยภายใน ได้แก่ การวิเคราะห์กระบวนการบริหารจัดการ ศักยภาพคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลคลองโคน พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล และปัญหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่ที่สามารถสรุปเป็นจุดแข็ง จุดอ่อน อุปสรรค และโอกาสในการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองโคน ดังนี้

(๑) จุดแข็ง (strength)

๑. มีการจัดโครงสร้างภายในที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ
๒. การมีส่วนร่วมของประชาชนและผู้นำหมู่บ้านในการดำเนินงาน
๓. การบริหารจัดการยึดหลักธรรมาภิบาล
๔. บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ มีความสามัคคีให้ความช่วยเหลือหรือร่วมมือในการปฏิบัติงาน
๕. มีการกำหนดแผนอัตรากำลังตามโครงสร้าง
๖. การบริหารงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานรัฐ
๗. มีทรัพยากรธรรมชาติป่าชายเลน ทำให้ประชาชนมีรายได้จากการเพาะพันธุ์สัตว์น้ำ หอยแมลงภู่ การเลี้ยงหอยแครง การทำกะปิคลองโคน และการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

(๒) จุดอ่อน (weaknesses)

๑. ตำบลคลองโคนมีพื้นที่รับผิดชอบมาก (๓๓.๖๙ ตรม.) ไม่สามารถบริหารการพัฒนาได้ทั่วถึง
๒. ประชากรบางส่วนยังขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนา
๓. บุคลากรไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน
๔. งบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนา มีการถ่ายโอนภาระงาน แต่ไม่ถ่ายโอนเงิน
๕. การขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. สภาพดินเป็นดินเค็มและดินอ่อน

(๓) โอกาส (opportunity)

๑. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นโดยมีหน่วยงานราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงาน
๒. นโยบายของรัฐบาล/จังหวัด ที่สนับสนุนส่งเสริมด้านการเกษตร การท่องเที่ยว สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ตำบล
๓. การเปลี่ยนแปลงระบบการเลือกตั้งของท้องถิ่น จะทำให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีศักยภาพมากขึ้น และผู้บริหารจะมองปัญหาในภาพรวมมากขึ้น
๔. ทางราชการจัดสรรงบประมาณลงสู่ราชการส่วนท้องถิ่นมากขึ้น
๕. ประชาชนได้รับการดูแลและมีสวัสดิการทางด้านสุขภาพพลานามัยอย่างทั่วถึง
๖. ตำบลคลองโคนมีพื้นที่ติดชายฝั่งทะเลอ่าวไทย และมีพื้นที่ออกเกิดขึ้นทุกปี ทำให้สามารถปลูกป่าชายเลนเพิ่มขึ้นทุกปี ทำให้ประชาชนมีอาชีพ มีรายได้ ในการดำรงชีพ

(๔) อุปสรรค (Threats)

๑. งบประมาณมีน้อย ไม่เพียงพอต่อการพัฒนาท้องถิ่น
๒. พื้นที่น้ำเค็ม ดินอ่อนตัว ถนนทรุดตัวง่าย
๓. ประชาชนเกิดค่านิยมว่ารัฐต้องช่วยเหลือ ทำให้ยังขาดการมีส่วนร่วมหรือการพึ่งพาตนเอง
๔. ขั้นตอนของทางราชการในการให้การช่วยเหลือสนับสนุนชุมชนหรือครัวเรือนมีความซับซ้อนยุ่งยาก ลำช้า
๕. พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่สีเขียวที่ได้รับการอนุรักษ์

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๑. การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองโคน เป็นการประเมินถึง จุดแข็ง(Strength) และจุดอ่อน(Weakness)ของท้องถิ่น อันเป็นสถานะแวดล้อมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงโอกาส (Opportunity) และอุปสรรคหรือภัยคุกคาม (Threat) อันเป็นสถานะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น โดยใช้เทคนิคการ SWOT analysis เพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปกำหนดกลยุทธ์การทำงาน นำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กร

๑.๑ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร โดยใช้ SWOT Analysis

โดยพิจารณาจากสภาพแวดล้อมองค์กรทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ดังนี้

ปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่

- โครงสร้างขององค์กร
- นโยบายผู้บริหาร
- การบริหารจัดการ
- ทรัพยากรบุคลากร
- การบริการสาธารณะ

ปัจจัยภายนอกองค์กร ได้แก่

- กฎหมาย
- การเมือง
- เศรษฐกิจ
- สังคม วัฒนธรรมประเพณี
- ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

การวิเคราะห์ปัจจัยภายในที่มีผลต่อองค์กร

จุดแข็ง(S)	จุดอ่อน(W)
S ๑ เป็นองค์กรที่มีโครงสร้างการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ครอบคลุมอำนาจหน้าที่ตามภารกิจ และมีระเบียบข้อกฎหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และมีการควบคุมการทำงานโดยมีระบบควบคุมภายในของเทศบาล	W ๑ ขอบประมาณในการบริหารงานมีจำกัดยังไม่เพียงพอต่อการพัฒนา ทำให้การนำแผนพัฒนาที่มาจากความต้องการของประชาชน ไปสู่การปฏิบัติเป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ
S ๒ มีโครงสร้างและการบริหารงานที่ไม่ซับซ้อน ทำให้มีความคล่องตัวในการบริหารงานและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน	W ๒ โครงการขนาดใหญ่ที่ต้องใช้งบประมาณสูง ไม่สามารถดำเนินโครงการได้ เนื่องจากมีงบประมาณไม่เพียงพอ
S ๓ เป็นหน่วยงานที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด จึงสามารถเข้าถึงความต้องการของประชาชน และสามารถแก้ไขปัญหาให้ประชาชนได้อย่างรวดเร็ว	W ๓ การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ยังไม่เป็นระบบเท่าที่ควร เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานมีจำนวนน้อย เมื่อเทียบกับปริมาณงาน และจะต้องรับผิดชอบงานหลายด้าน ทำให้เจ้าหน้าที่

จุดแข็ง(S)	จุดอ่อน(W)
	ที่มีอยู่จะต้องรับผิดชอบในหลายหน้าที่ ซึ่งบางตำแหน่งงาน จำเป็นจะต้องใช้ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะ เช่น ตำแหน่งนิติกร ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จึงยังไม่ได้เท่าที่ควร
S ๔ มีระบบการฝึกอบรมหรือพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และบุคลากรขององค์กร เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	W ๔ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลและประชาชนใน ตำบลยังขาดความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน และ บุคลากรบางส่วนขาดทักษะความรู้เริ่มในการเรียนรู้นวัตกรรมใหม่ๆ
S ๕ มีการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น เพื่อใช้เป็นแนวทาง ในการพัฒนาตำบล ที่สอดคล้องกับปัญหา และความต้องการของประชาชน	W ๕ ระบบข้อมูลสำหรับการวางแผนในการพัฒนา ยังไม่ครอบคลุมทุกด้าน ทำให้การวางแผน ยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร
S ๖ มีการติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง และมีเครื่องคอมพิวเตอร์และครุภัณฑ์สำนักงาน พร้อมใช้งานทำให้เกิดความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน	W ๖ การบริหารจัดการ และพัฒนาท้องถิ่นยังขาดการ มีส่วนร่วมของประชาชน เนื่องจากประชาชนส่วนใหญ่ ยังไม่ค่อยให้ความสำคัญกับกระบวนการมีส่วนร่วมในการเข้า ร่วมเป็นส่วนหนึ่ง ในการบริหารจัดการ การแสดงความคิดเห็น และการร่วมพัฒนาท้องถิ่น
S ๗ ระบบการทำงานในองค์กรมีการเรียกประชุมพนักงาน เพื่อแจ้งให้ทราบเรื่องต่างๆ และติดตามผลการทำงานของแต่ละส่วนเพื่อปรึกษาหารือร่วมกันประจำทุกเดือน	W ๗ ยังไม่มีการพัฒนาการจัดเก็บรายได้โดยปรับปรุงระบบ วิธีการการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียมต่างๆ เพื่อให้มีรายได้เพิ่มมากขึ้น เช่น การจัดทำแผนที่ภาษี
S ๘ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองโคน กำหนดค่านิยม ร่วมกัน ว่า “รวดเร็ว ทันใจ ยินดีรับใช้ประชาชน” เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา และปฏิบัติงานร่วมกันของ บุคลากรในองค์กร	W ๘ ชุมชนเติบโตโดยขาดการวางแผนผังเมืองที่เป็นระบบ

การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อองค์กร

โอกาส(O)	อุปสรรค(T)
O ๑ พรบ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้ แก่ อบท. พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้บัญญัติเกี่ยวกับโครงสร้างและอำนาจ หน้าที่ของท้องถิ่นอย่างชัดเจน เอื้อต่อการบริหารจัดการ พื้นที่ และการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของ ประชาชนในท้องถิ่น	T ๑ กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงานมีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงอยู่อย่างต่อเนื่อง ทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกิดความสับสน และขาดความชัดเจนในการปฏิบัติงาน
O ๒ พรบ.เทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๕๒ กำหนดให้สมาชิกสภาเทศบาล และ	T ๒ การดำเนินงานตามนโยบายหลักขององค์กร และนโยบายต่างๆ ของรัฐบาลมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น

โอกาส(O)	อุปสรรค(T)
นายกเทศมนตรีมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปี เป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เข้ามาบริหารงานและพัฒนาท้องถิ่น	ทำให้ความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น ประกอบกับปัญหาในพื้นที่และความต้องการของประชาชนมีมาก แต่ไม่สามารถ ปฏิบัติได้ครบถ้วน เนื่องจากจำกัดด้วยอำนาจหน้าที่ และ จำนวนของงบประมาณที่มีจำกัด
๐ ๓ เป็นองค์กรที่มีหน้าที่ให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน อย่างใกล้ชิด มีงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาลเพื่อการ บริหารจัดการและพัฒนาท้องถิ่นเพิ่มขึ้น	T ๓ มีระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ค่อนข้างมาก ทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว ตอบสนองความ ต้องการของประชาชนได้ไม่เต็มที่
๐ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสมุทรสงครามได้กำหนด วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ที่เอื้อต่อการพัฒนาตำบลบางจะ เกร็ง	T ๔ การบริหารงานโดยนักการเมืองที่มาจากการเลือกตั้ง ทำให้นโยบายไม่มีความต่อเนื่อง
๐ ๕ พื้นที่ของตำบล มีสถานที่ตั้งอยู่ใกล้กรุงเทพมหานคร การเดินทางและการคมนาคมมีความสะดวก รวดเร็ว เหมาะ แก่การส่งเสริมการค้าชุมชนและพัฒนาเป็นประตูสู่แหล่ง ท่องเที่ยว	T ๕ การมีส่วนร่วมในการคิดการตัดสินใจในการพัฒนาท้องถิ่น และการตรวจสอบการบริหารงานของภาคประชาชนยังมีน้อย
๐ ๖ พื้นที่ในตำบลบางจะเกร็งมีความเหมาะสมเป็นแหล่ง ท่องเที่ยว จากต้นทุนวัฒนธรรมเดิมและเอกลักษณ์เฉพาะ ของสถานที่ท่องเที่ยวในพื้นที่ คือ ดอนหอยหลอด	T ๖ ประชาชนยังไม่มีความตระหนักถึงบทบาทของตนเองใน การมีส่วนร่วมพัฒนาตำบล รวมถึงไม่ให้ความสำคัญ กับการประชาคม การจัดทำโครงการจึงไม่สามารถตอบสนอง ความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง
๐ ๗ ชื่อเสียงของจังหวัดสมุทรสงครามทางด้านการ ท่องเที่ยวและแหล่งอาหารทะเล สามารถสร้างโอกาส ในการดึงกระแสเงินจากภายนอกมาได้เป็นจำนวนมาก ประชาชนสามารถสร้างอาชีพใหม่ให้เกิดขึ้นได้ง่าย	T ๗ การเข้ามาของนักท่องเที่ยวจำนวนมากส่งผลให้ สภาพแวดล้อมในตำบลเกิดความเสื่อมโทรมลงโดยเฉพาะดอน หอยหลอด ประกอบกับประชาชนในพื้นที่ยังขาดจิตสำนึกใน การอนุรักษ์ดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติ
๐ ๘ ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ ยังมีความอุดมสมบูรณ์ และมีความหลากหลายทางนิเวศวิทยา	T ๘ การเติบโตอย่างรวดเร็วของสังคมเมือง ส่งผลให้การ พยากรณ์แนวโน้มหรือทิศทางการพัฒนา ทำได้ยาก และเกิดความไม่แน่นอน
๐ ๙ มีวิถีชีวิต วัฒนธรรม ประเพณีที่เป็นเอกลักษณ์ระหว่างชาว ไทยและชาวมลายูและเป็นโอกาส ในการพัฒนา ส่งเสริมการ ท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตและศิลปวัฒนธรรม ประจำท้องถิ่น	T ๙ การรวมกลุ่มอาชีพบางกลุ่มยังไม่เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน ทำ ให้เทศบาลไม่สามารถทำการส่งเสริมเพื่อพัฒนาต่อยอดได้

๑.๒ การวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชากรในท้องถิ่น (Demand Analysis)

ตามประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น ประกอบด้วยข้อบ่งชี้และปริมาณของปัญหา สาเหตุของปัญหาพื้นที่เป้าหมาย/
กลุ่มเป้าหมายและการคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต

ด้าน	ข้อบ่งชี้และ ปริมาณของปัญหา/ ความต้องการ	สาเหตุของปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย/ กลุ่มเป้าหมาย	ความคาดหวังและ แนวโน้มอนาคต
๑. โครงสร้าง พื้นฐาน	๑.๑ เส้นทาง คมนาคม	ถนนภายในหมู่บ้านบางแห่งชำรุดเสียหาย และบางแห่งทางเดินแคบเดินทางไม่ สะดวก ตำบลจำเป็นที่จะต้องดำเนินการใน พื้นที่ที่มีความเร่งด่วนก่อนเนื่องจาก งบประมาณมีจำนวนจำกัด	เส้นทางคมนาคม ภายในพื้นที่ ตำบล คลองโคน	มีเส้นทางในการ คมนาคมเพียงพอ และประชาชนได้รับ ความสะดวก ปลอดภัยในการ สัญจรไปมา
	๑.๒ ไฟฟ้าตาม เส้นทาง	ไฟฟ้าส่องสว่างทางและที่สาธารณะยังไม่ สามารถดำเนินการครอบคลุมพื้นที่ได้ ทั้งหมด	ถนนที่สร้างใหม่ และที่สาธารณะ ในเขตพื้นที่ ตำบลคลองโคน	ทางและที่สาธารณะ มีแสงสว่างเพียงพอ ประชาชนได้รับ ความสะดวกในการ สัญจรไปมาและ ป้องกันการเกิด อาชญากรรมได้
๒. ด้านสาธารณสุข การส่งเสริม คุณภาพชีวิต การศึกษา การกีฬา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิ ปัญญาท้องถิ่น	๒.๑ การป้องกันและ ควบคุมโรคติดต่อ	สภาพพื้นที่บางแห่งมีแหล่งเพาะพันธุ์เชื้อ โรคและพาหะของโรค เช่น ท่อระบายน้ำ พื้นที่น้ำขัง แหล่งน้ำเสีย ซึ่งเป็นแหล่ง เพาะพันธุ์ยุงลายและก่อให้เกิดโรค ไข้เลือดออก	ในเขตพื้นที่ ตำบลคลองโคน	ในพื้นที่ไม่มีแหล่ง เพาะพันธุ์เชื้อโรค และไม่มีการระบาดของ ของโรคอุบัติใหม่ โรคระบาดโรคติดต่อ
	๒.๒ สุขุมวิท	ปัญหาสุขุมวิทที่ขาดการควบคุมดูแล ไม่ มีเจ้าของและทำร้ายผู้ที่สัญจรไปมา	ในเขตพื้นที่ ตำบลคลองโคน	สุขุมวิทได้รับการ ควบคุมดูแล ไม่ให้ ทำร้ายผู้ที่สัญจรไปมา
	๒.๓ การอนุรักษ์ ประเพณีและภูมิ ปัญญาท้องถิ่น	ประเพณีและภูมิปัญญาในท้องถิ่นเริ่มที่จะ ไม่ได้รับการสืบทอด เช่น ประเพณีบุญ การทำต๋ับจาก	เด็กและเยาวชน	ประเพณีและภูมิ ปัญญาในท้องถิ่น ได้รับการสืบทอด ต่อไปยังคนรุ่นหลัง

ด้าน	ขอบข่ายและ ปริมาณของปัญหา/ ความต้องการ	สาเหตุของปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย/ กลุ่มเป้าหมาย	ความคาดหวังและ แนวโน้มอนาคต
๓. ด้านการจัด ระเบียบชุมชน สังคม และการ รักษา ความสงบเรียบร้อย	๓.๑ กล้องโทรทัศน์ วงจรปิดในพื้นที่จุด เสี่ยง	ตำบลมีงบประมาณไม่เพียงพอที่จะติดตั้ง กล้องโทรทัศน์วงจรปิดในจุดเสี่ยงที่ ครอบคลุม	พื้นที่จุดเสี่ยง	ติดตั้งกล้องโทรทัศน์ วงจรปิดครอบคลุม ทุกพื้นที่จุดเสี่ยง
	๓.๒ ระบบท่อน้ำ ดับเพลิง	การติดตั้งระบบท่อน้ำดับเพลิงในหมู่บ้าน เพื่อป้องกันอัคคีภัยต้องใช้งบประมาณ จำนวนมาก	ในเขตพื้นที่ ตำบลคลองโคน	ติดตั้งระบบท่อน้ำ ดับเพลิงในหมู่บ้าน ครบทุกหมู่บ้าน เพื่อป้องกันอัคคีภัย
	๓.๓ การใช้รถใช้ ถนน	การขับขี่ที่ไม่ปลอดภัยบนท้องถนนจาก ความ ประมาทของคนบางกลุ่ม	เด็กและเยาวชน	ประชาชนมีจิตสำนึก การขับขี่ปลอดภัย
๔. ด้านการส่งเสริม เกษตรกรรม การประมง การ ลงทุนพาณิชย์กรรม และการท่องเที่ยว	๔.๑ การประกอบ อาชีพ การลงทุน	ขาดแหล่งเงินทุน ทำให้ต้องกู้ยืมเงินจาก นายทุนนอกระบบก่อให้เกิดปัญหาหนี้สิน และความยากจน และกลุ่มผู้ไม่มีงานทำอยู่ จำนวนหนึ่งที่ไม่สามารถหารายได้เพียงพอ กับรายจ่าย	กลุ่มผู้ที่ไม่ มีอาชีพหรือ รายได้น้อย	ประชาชนมีอาชีพ ที่มั่นคง สร้างรายได้ ที่เพียงพอกับการใช้ จ่าย ไม่มีหนี้สิน
	๔.๒ แหล่งท่องเที่ยว	แหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่ไม่ได้รับการพัฒนา และประชาสัมพันธ์เท่าที่ควร ไม่มีสิ่ง ดึงดูดและจูงใจนักท่องเที่ยวที่แปลกใหม่	วัดคลองโคน วัดธรรม ประสิทธิ์	แหล่งท่องเที่ยวใน พื้นที่มีนักท่องเที่ยว จำนวนมาก และ สร้างรายได้ให้ ประชาชนในชุมชน
๕. ด้านการบริหาร จัดการทรัพยากร ธรรมชาติ และ สิ่งแวดล้อม อย่างยั่งยืน	จิตสำนึกในการ อนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม	ยังมีประชาชนที่ขาดจิตสำนึกในการ อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม เช่น การทิ้งขยะในแหล่ง น้ำ โรงงานอุตสาหกรรมนอกพื้นที่ปล่อย น้ำเสียลงแม่น้ำ ส่งผลให้สัตว์น้ำตาย	ในเขตพื้นที่ ตำบล คลองโคน	ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม ได้รับการอนุรักษ์ให้ คงอยู่สืบไป
๖. ด้านการบริหาร กิจการบ้านเมือง และสังคมที่ดี	การมีส่วนร่วมในทาง การเมือง การ ปกครอง และการ บริหารหรือพัฒนา ท้องถิ่น	ประชาชนในท้องถิ่นยังขาดจิตสำนึกและ ไม่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการ พัฒนาท้องถิ่นของตนเอง ทำให้การ ดำเนินการเป็นเพียงการแก้ไขปัญหาของ บุคคลบางกลุ่ม ซึ่งยังมีประชาชนส่วนหนึ่ง ขาดความรู้ถึงสิทธิ และหน้าที่ของตนเอง ตามระบอบประชาธิปไตย	กลุ่มผู้นำชุมชน และประชาชน ในตำบลคลอง โคน	ประชาชนในพื้นที่ เข้ามามีส่วนร่วมใน การบริหารงาน และ พัฒนาแก้ปัญหา ในท้องถิ่น

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองโคน วิเคราะห์แล้วพิจารณากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จำเป็นต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔. ด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยว และพัฒนาปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๕. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๖. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๗. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๘. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมจารีตประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการประกอบอาชีพเกษตรกรรม
๔. การวางแผนการส่งเสริมการลงทุน
๕. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
๖. ส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน

จากภารกิจดังกล่าวที่ต้องดำเนินการ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองโคน ได้กำหนดภารกิจให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาท้องถิ่น นโยบายที่สำคัญของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น เพื่อกำหนดภารกิจที่จะต้องดำเนินการภายใต้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายการจัดตั้ง

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองโคน เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลัง พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง จำนวนทั้งสิ้น ๔๑ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมามองการบริหารส่วนตำบลคลองโคน มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมาก ส่วนราชการต่างๆยังมีจำนวนบุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล และการกำหนดตำแหน่งต่างๆไม่เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างเพิ่มใหม่ เพื่อรองรับภารกิจ ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน เป็นการแก้ไข ปัญหาการบริหารงาน ภาระงานที่เกิดขึ้นกับบุคลากรภายในส่วนราชการ

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสงคราม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ความในข้อ ๑๘ วรรคสอง เมื่อครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ๓ ปีแล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามข้อ ๑๖ เป็นระยะเวลา ๓ ปี ในรอบถัดไป และความในข้อ ๑๖ ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ฯลฯ และเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ และประกาศใช้

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสงคราม เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๓๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ ข้อ ๒๒๗/๒ ให้องค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ซึ่งถือว่าเป็นส่วนราชการที่มีความจำเป็นในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. สำนัก/กองคลัง
๓. สำนัก/กองช่าง
๔. สำนัก/กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. สำนัก/กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ
๖. สำนัก/กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๗. สำนัก/กองการเจ้าหน้าที่
๘. หน่วยตรวจสอบภายใน

แนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓ ข้อ ๒ การกำหนดส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ให้กำหนดส่วนราชการเป็นสำนัก/กอง ระดับต้น หรือระดับกลาง ฯลฯ สำหรับส่วนราชการที่เป็นสำนัก/กอง ระดับต้น ให้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล

ในสายงานผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่า จำนวน ๓ อัตรา โดยให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อย ๑ อัตรา กรณีจะกำหนดฝ่าย/กลุ่มงาน หรือ ๑ ฝ่าย ๑ กลุ่มงาน สำหรับการกำหนดฝ่ายให้กำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นเป็นหัวหน้าฝ่าย (นักบริหาร...ต้น) กรณีจะกำหนดเป็นกลุ่มงานจะต้องมีผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป เป็นหัวหน้ากลุ่มงาน โดยตำแหน่งประเภทวิชาการที่จะกำหนดเป็นหัวหน้ากลุ่มงานนั้นต้องเป็นตำแหน่งที่สอดคล้องกับภารกิจของกลุ่มงานนั้นด้วย ทั้งนี้ ฝ่าย/กลุ่มงาน ให้กำหนดตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่า จำนวน ๒ อัตรา โดยมีตำแหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อย ๑ อัตรา

หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ คู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลังฯ ได้กำหนดแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลคลองโคน ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการปกครองส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ โดยมีการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ และการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ และสามารถแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน ตอบสนองความต้องการของประชาชนในการพัฒนาพื้นที่ และปฏิบัติตามแนวทางของประกาศ และหนังสือสั่งการดังนี้

๘.๑) โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

- ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป
- ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่
- ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- ๑.๔ งานนิติการ
- ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๖ งานสวัสดิการสังคม

๒. กองคลัง

- ๒.๑ งานการเงินและบัญชี
- ๒.๒ งานบริหารงานคลัง
- ๒.๓ งานพัฒนารายได้
- ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน

๓. กองช่าง

- ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง
- ๓.๒ งานควบคุมอาคาร
- ๓.๓ งานสาธารณูปโภค
- ๓.๔ งานผังเมือง

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- ๔.๑ งานบริการสาธารณสุข
- ๔.๒ งานป้องกันและควบคุมโรค
- ๔.๓ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม

๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๕.๑ งานบริหารการศึกษา

๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

๘.๒) การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองโคน ได้ศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหาอำนาจหน้าที่และภารกิจ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อกำหนดภารกิจที่จะดำเนินการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้า ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-พ.ศ. ๒๕๖๙ ทำให้ทราบว่าปัจจัย หนึ่งที่จะทำให้การดำเนินการภารกิจสำเร็จลุล่วงและสามารถแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพก็ คือ การจัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจ โดยได้ระบุหน้าที่ความ รับผิดชอบ และจำนวนบุคลากรไว้ในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ของส่วนราชการต่างๆ ดังนี้

สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายก องค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานส่งเสริมและ พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและ งานสิ่งแวดล้อม และ ราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้ง กำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย จากหน้าที่ความรับผิดชอบดังกล่าวจึงได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจ โดยแบ่ง ออกเป็น ๕ งาน ดังนี้

๑. งานบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสารบรรณ งานเลือกตั้งและทะเบียน ข้อมูล งานประชุมสภาอบต. งานรัฐพิธี งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร และงานอื่นๆ ที่ไม่ได้อยู่ในส่วนราชการใด

๒. งานการเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วน ตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

๓. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานนโยบายและแผน งานวิชาการ งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ งานจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล งานงบประมาณ

๔. งานนิติการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานกฎหมายและนิติกรรม งานร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์ และงานข้อบัญญัติและระเบียบ

๕. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานอำนวยการ งานป้องกัน และงานฟื้นฟู

๖. งานสวัสดิการสังคม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับเกี่ยวกับงานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน งาน สังคมสงเคราะห์ งานเสริมคุณภาพชีวิต และงานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ

กำหนดอัตรากำลังไว้ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

- หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
- นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) จำนวน ๑ อัตรา

- นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	จำนวน ๑ อัตรา
- นิติกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าหน้าที่ธุรการ (ลูกจ้างประจำ)	จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	จำนวน ๑ อัตรา
---------------------------------	---------------

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงาน	จำนวน ๑ อัตรา
---------	---------------

กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย จากหน้าที่ความรับผิดชอบดังกล่าวจึงได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจ โดยแบ่งออกเป็น ๔ งานดังนี้

๑. งานบริหารงานคลัง มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน งานงบการเงินและงบทดลอง งานจัดทำงบแสดงฐานะทางการเงิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๒. งานการเงินและบัญชี มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการเงิน งานการบัญชี การรับเงินเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน งานรายงานเงินคงเหลือประจำวัน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๓. งานพัฒนารายได้ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า งานพัฒนารายได้ งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ และงานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้

๔. งานพัสดุและทรัพย์สิน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี งานพัสดุ และงานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ

กำหนดอัตรากำลังไว้ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการคลัง (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการพัสดุ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (กำหนดเพิ่ม)	จำนวน ๑ อัตรา

กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุม การก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย จากหน้าที่ความรับผิดชอบดังกล่าวจึงได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจ โดยแบ่งออกเป็น ๔ งานดังนี้

๑. งานแบบแผนและก่อสร้าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานก่อสร้างบึงระณณน งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและเขื่อน และงานข้อมูลก่อสร้าง
๒. งานควบคุมอาคาร มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานประเมินราคา งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร และงานออกแบบและบริการข้อมูล งานควบคุมเชื้อเพลิง
๓. งานสาธารณูปโภค มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานประสาธาณูปโภคและกิจการประปา งานไฟฟ้าสาธารณะ งานระบายน้ำ
๔. งานผังเมือง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับเกี่ยวกับงานสำรวจและแผนที่ และงานควบคุมทางผังเมือง

กำหนดอัตราค่าจ้างไว้ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

- | | |
|--|---------------|
| - ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) | จำนวน ๑ อัตรา |
| - วิศวกรโยธา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) | จำนวน ๑ อัตรา |
| - นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) | จำนวน ๑ อัตรา |
| - นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) (กำหนดเพิ่ม) | จำนวน ๑ อัตรา |

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- | | |
|----------------------------|---------------|
| - ผู้ช่วยนายช่างโยธา | จำนวน ๑ อัตรา |
| - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | จำนวน ๑ อัตรา |

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ งานสุขาภิบาลชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานเภสัชกรรม งานพยาธิวิทยา งานรังสีวิทยา งานวิชาการทางการแพทย์ งานวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ งานการแพทย์ งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานรักษาพยาบาล งานศูนย์บริการสาธารณสุข งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานหลักประกันสุขภาพ งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข งานกฎหมายสาธารณสุข งานแพทย์แผนไทย งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย งานกายภาพและอาชีวบำบัด งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย งานทันตสาธารณสุข งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนา ระบบจัดการขยะมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานอาสาศัมผัสสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด งานสัตวแพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม

การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ และเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียและสารอันตรายต่างๆ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย จากหน้าที่ความรับผิดชอบดังกล่าวจึงได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจโดยแบ่งออกเป็น ๔ งาน ดังนี้

๑. งานบริการสาธารณสุข มีหน้าที่และความรับผิดชอบ งานอนามัยชุมชน งานสาธารณสุขมูลฐาน งานสุขศึกษา งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ งานป้องกัน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๓. งานป้องกันและควบคุมโรค มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานเฝ้าระวังโรคระบาด งานระบาดวิทยา งานป้องกันและระงับโรคติดต่อ นำโดยคน แมลงและสัตว์ งานป้องกันรักษาโรคเอดส์ งานจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์เผยแพร่ด้านการป้องกันและระงับโรคติดต่อ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๔. งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่และความรับผิดชอบ งานรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ งานควบคุมสิ่งปฏิกูลและมูลฝอย งานขนถ่ายสิ่งปฏิกูลและมูลฝอย รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กำหนดอัตรากำลังไว้ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

- | | |
|--|---------------|
| - ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) | จำนวน ๑ อัตรา |
| - นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) | จำนวน ๑ อัตรา |
| - นักวิชาการสุขาภิบาล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) (กำหนดเพิ่ม) | จำนวน ๑ อัตรา |
| - เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) | จำนวน ๑ อัตรา |

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- | | |
|--|---------------|
| - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (พนักงานขับรถบรรทุกขยะ) | จำนวน ๑ อัตรา |
|--|---------------|

พนักงานจ้างทั่วไป

- | | |
|-------------------|---------------|
| - คนงานประจำรถขยะ | จำนวน ๒ อัตรา |
|-------------------|---------------|

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับเกี่ยวกับงานบริหารงานศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งาน การศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทาง การศึกษา งานศึกษานิเทศก์ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและ นันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการสวัสดิ ภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการศึกษา งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำ ทางวิชาการ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย จากหน้าที่ความรับผิดชอบดังกล่าวจึงได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจ โดยแบ่งออกเป็น ๒ งานดังนี้

๑. งานบริหารการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับเกี่ยวกับงานแผนและวิชาการ งานการศึกษาปฐมวัย งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๒. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับเกี่ยวกับงานประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพและงานบริหารทั่วไป

กำหนดอัตราค่าจ้างไว้ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

- ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) (กำหนดเพิ่ม) จำนวน ๑ อัตรา
- ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ (งบบุคลากร) จำนวน ๑ อัตรา
- ครูผู้ช่วย (รอรับการจัดสรรฯ) จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (อบต.คลองโคน) (กำหนดเพิ่ม) (รอรับการจัดสรรฯ) จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (งบบุคลากร) (๑๕,๐๐๐) จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (กำหนดเพิ่ม) จำนวน ๒ อัตรา

หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายใน งานการตรวจสอบความถูกต้อง และเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำ แนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กำหนดอัตราค่าจ้างไว้ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

- นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) จำนวน ๑ อัตรา

ตารางสรุปการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างเดิม และอัตราค่าจ้างปัจจุบัน

อัตราค่าจ้างเดิม	อัตราค่าจ้างปัจจุบัน
๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๓. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (ว่าง)	๓. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (ว่าง)
๔. นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๔. นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ
๕. นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๕. นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
๖. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๖. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ
๗. นิติกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) (ว่าง)	๗. นิติกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) (ว่าง)
๘. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) (ว่าง)	๘. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) (ว่าง)
๙. เจ้าหน้าที่ธุรการ (ลูกจ้างประจำ)	๙. เจ้าหน้าที่ธุรการ (ลูกจ้างประจำ)
๑๐. พนักงานขับรถยนต์ (ส่วนกลาง) (ภารกิจ)	๑๐. พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ)
๑๑. คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป)	๑๑. คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)

อัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังปัจจุบัน
กองคลัง	กองคลัง
๑๒. ผู้อำนวยการกองคลัง	๑๒. ผู้อำนวยการกองคลัง
๑๓. นักวิชาการคลังปฏิบัติการ	๑๓. นักวิชาการคลังปฏิบัติการ
๑๔. นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) (ว่าง)	๑๔. นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) (ว่าง)
๑๕. นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ	๑๕. นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ
๑๖. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) (ว่าง)	๑๖. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) (ว่าง)
๑๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ภารกิจ)	๑๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ภารกิจ)
	๑๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ภารกิจ) (กำหนดเพิ่ม)
กองช่าง	กองช่าง
๑๘. ผู้อำนวยการกองช่าง (ว่าง)	๑๙. ผู้อำนวยการกองช่าง (ว่าง)
๑๙. วิศวกรโยธา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) (ว่าง)	๒๐. วิศวกรโยธา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) (ว่าง)
๒๐. นายช่างโยธาชำนาญงาน	๒๑. นายช่างโยธาชำนาญงาน
๒๑. ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ภารกิจ)	๒๒. นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) (กำหนดเพิ่ม)
๒๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)	๒๓. ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ภารกิจ)
	๒๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๒๓. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (ว่าง)	๒๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (ว่าง)
๒๔. นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ	๒๖. นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ
๒๕. เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) (ว่าง)	๒๗. นักวิชาการสุขาภิบาล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) (กำหนดเพิ่ม)
๒๖. พนักงานขับรถยนต์บรรทุกขยะ (ภารกิจ)	๒๘. เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) (ว่าง)
๒๗. คนงานประจำรถขยะ	๒๙. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (พนักงานขับรถบรรทุกขยะ) (ภารกิจ)
๒๘. คนงานประจำรถขยะ	๓๐. คนงานประจำรถขยะ
	๓๑. คนงานประจำรถขยะ
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๒๙. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (ว่าง)	๓๒. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (ว่าง)
๓๐. นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๓๓. นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ
๓๑. ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	๓๔. เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) (กำหนดเพิ่ม)
๓๒. ครูผู้ดูแลเด็ก (รอรับการจัดสรร)	๓๕. ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ
๓๓. ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ภารกิจ)	๓๖. ครูผู้ช่วย (รอรับการจัดสรรฯ)
	๓๗. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.คลองโคน (กำหนดเพิ่ม) (รอรับการจัดสรรฯ)
	๓๘. ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ภารกิจ)
	๓๙. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (กำหนดเพิ่ม)
	๔๐. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (กำหนดเพิ่ม)
หน่วยตรวจสอบภายใน	หน่วยตรวจสอบภายใน
๓๔. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ว่าง)	๔๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ว่าง)

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองโคน ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองโคน และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองโคน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

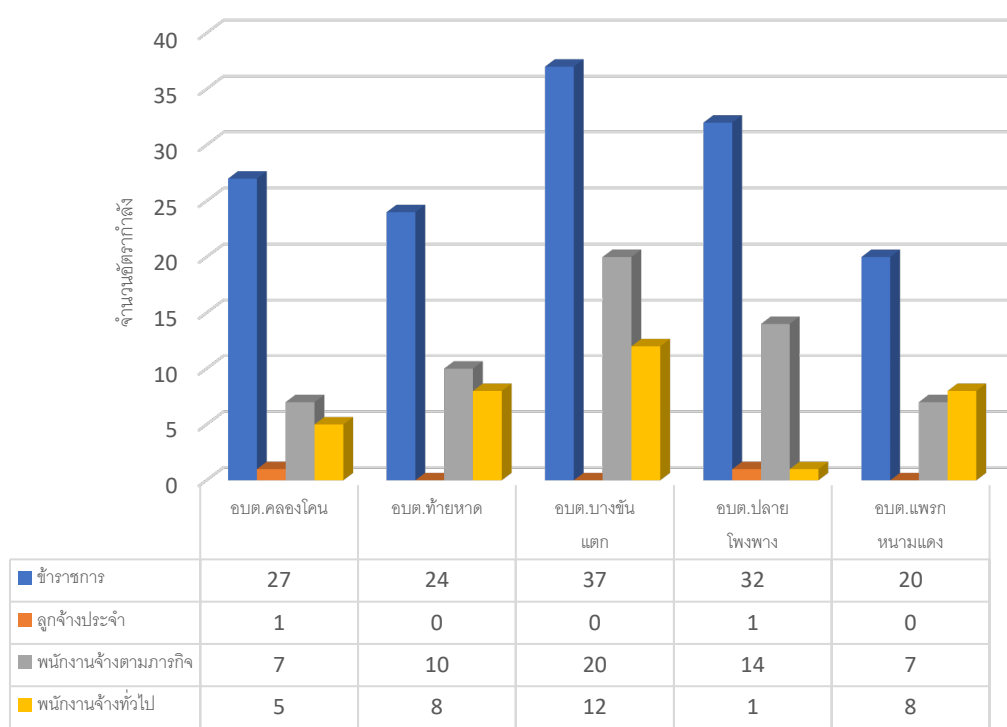
การวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองโคน

ส่วนราชการ	จำนวนคนที่ต้องการ	ตำแหน่งในสายงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน
-	๒	๑. ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) ๒. รองปลัด (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑๐.๖๑	๑. หัวหน้าสำนักปลัด อบต.(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (ว่าง) ๒. นักพัฒนาชุมชน ชก. ๓. นักทรัพยากรบุคคล ปก. ๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก. ๕. นิติกร ปก./ชก. (ว่าง) ๖. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง. (ว่าง) ๗. เจ้าหน้าที่ธุรการ (ลูกจ้างประจำ) ๘. พนักงานขับรถยนต์ (ส่วนกลาง) (ภารกิจ) ๙. คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป)
กองคลัง	๗.๖๘	๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) ๒. นักวิชาการคลัง ปก. ๓. นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชง. (ว่าง) ๔. นักวิชาการพัสดุ ปก. ๕. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. (ว่าง) ๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ภารกิจ) ๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ภารกิจ) (กำหนดเพิ่ม)
กองช่าง	๕.๖๗	๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (ว่าง) ๒. วิศวกรโยธา ปก./ชก. (ว่าง) ๓. นายช่างโยธา ชง. ๔. นายช่างโยธา ปง./ชง. (กำหนดเพิ่ม) ๕. ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ภารกิจ) ๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๗.๕๖	๑. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) (ว่าง) ๒. นักวิชาการสาธารณสุข ปก. ๓. นักวิชาการสุขาภิบาล ปก./ชก. (กำหนดเพิ่ม) ๔. เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (ว่าง) ๕. พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (ภารกิจ) ๖. คนงานประจํารถขยะ (ทั่วไป) ๗. คนงานประจํารถขยะ (ทั่วไป)
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๖.๙๘	๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (ว่าง) ๒. นักวิชาการศึกษา ปก. ๓. เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (กำหนดเพิ่ม) ๔. ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ (เงินอุดหนุน) ๕. ครูผู้ช่วย (รอรับการจัดสรร) ๖. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (อบต.คลองโคน) (กำหนดเพิ่ม) (รอรับการจัดสรร) ๗. ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ภารกิจ) (เงินอุดหนุน (๑๕,๐๐๐)) ๘. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (กำหนดเพิ่ม) ๙. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (กำหนดเพิ่ม)
หน่วยตรวจสอบภายใน	๑.๕๔	๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองโคน ได้นำข้อมูลอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ในพื้นที่จังหวัดสมุทรสงคราม ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มาเปรียบเทียบเพื่อความเหมาะสมกับตำแหน่งจำนวน ๔ แห่ง ดังนี้

ที่	อบต.	พื้นที่	หมู่บ้าน	ประชากร	ครัวเรือน	งบประมาณปี ๒๕๖๖	รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนปี ๒๕๖๕	จำนวนบุคลากร (มีนครอง/กรอบอัตราค่าจ้างตามแผนฯ)				รวม
								ชรก.	ลจ.	ภารกิจ	ทั่วไป	
๑	คลองโคน	๓๓.๖๙	๗	๔,๓๔๕	๑,๔๕๗	๓๒,๒๘๔,๕๐๐	๒,๓๘๕,๕๐๐	๑๒/๒๗	๑/๑	๖/๗	๓/๕	๒๒/๔๐
๒	ท้ายหาด	๔.๓๓	๖	๕,๑๙๐	๒,๑๖๘	๓๙,๓๖๐,๑๐๐	๒,๒๗๓,๑๐๐	๑๓/๒๔	-	๑๐/๑๐	๘/๘	๓๑/๔๒
๓	บางขันแตก	๑๕.๔๙	๑๒	๘,๖๑๓	๒,๘๕๒	๖๓,๘๐๐,๐๐๐	๔,๒๔๐,๐๐๐	๒๐/๓๗	-	๒๐/๒๐	๑๒/๑๒	๕๒/๖๙
๔	ปลายโพรงนาง	๑๔.๗	๗	๘,๒๙๒	๒,๗๐๒	๓๙,๑๕๘,๐๐๐	๑,๗๔๘,๐๐๐	๒๘/๓๒	๑/๑	๑๔/๑๔	๑/๑	๔๔/๔๘
๕	แพรกหนามแดง	๓๖.๒๓	๖	๔,๐๑๕	-	๓๐,๕๐๐,๐๐๐	๕,๕๓๖,๗๐๐	๑๑/๒๐	-	๗/๗	๘/๘	๒๖/๓๕

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตราค่าจ้าง อบต.ในเขตอำเภอเมืองสมุทรสงคราม



อปท.ประเภทสามัญ

การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองโคน

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองโคน ได้วิเคราะห์ปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ และกำหนดบุคลากรในตำแหน่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจหลักและภารกิจรองเกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไป การบริหารงานบุคคล การจัดทำแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงบประมาณ การพัฒนาปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน การบริหารงานคลัง งานพัสดุ งานจัดเก็บรายได้ งานตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ สำนัก ๔ กอง ๑ หน่วยงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองโคน เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ กำหนดอัตรากำลังคนพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ต้องการจำนวน ๔๑ อัตรา ประกอบด้วย

- พนักงานส่วนตำบล	จำนวน ๒๕ อัตรา
- พนักงานครู	จำนวน ๓ อัตรา
- ลูกจ้างประจำ	จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้าง (ภารกิจ)	จำนวน ๗ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๕ อัตรา

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคน และเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)
๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ
๓. ข้อมูลอื่นๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหน

ใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่างๆ หรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน
๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและงานอนาคต
๙. มีการใช้คนเต็มที่ได้หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมา แล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือ ปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ 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 ปี	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

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

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปี รวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปี เพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือ จำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่างๆ ได้ เช่น งานงบประมาณ งานด้านสารบรรณหรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลคลองโคน จึงได้กำหนดตำแหน่งดังต่อไปนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองโคน ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใดเพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองโคน อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒	๒	๒	๒				
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม *
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-		-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม *
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม *
ลูกจ้างประจำ เจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างยุบเลิก
พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลังปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม *
นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม *
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
รวม	๖	๗	๗	๗	+๑	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม *
วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-			ว่างเดิม *
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๕	๖	๖	๖	+๑	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม *
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสุขาภิบาลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม *
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (พนักงานขับรถบรรทุกขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๖	๗	๗	๗	+๑	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษาฯ ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม *
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ (คศ.๓)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	*รอรับการ จัดสรรฯ
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (อบต.คลองโคน) *รอรับการจัดสรรฯ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
รวม	๕	๙	๙	๙	+๔	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม *
รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๓๔	๔๑	๔๑	๔๑	-	-	-	

หมายเหตุ

* ว่างเดิม สรรหาโดยการรับโอน/สรรหาโดย ก.กลาง สรรหา

* ว่าง รอการสรรหา โดยการรับโอน/ขอใช้บัญชีจาก สด

* รอรับการจัดสรรฯ การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมฯ

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

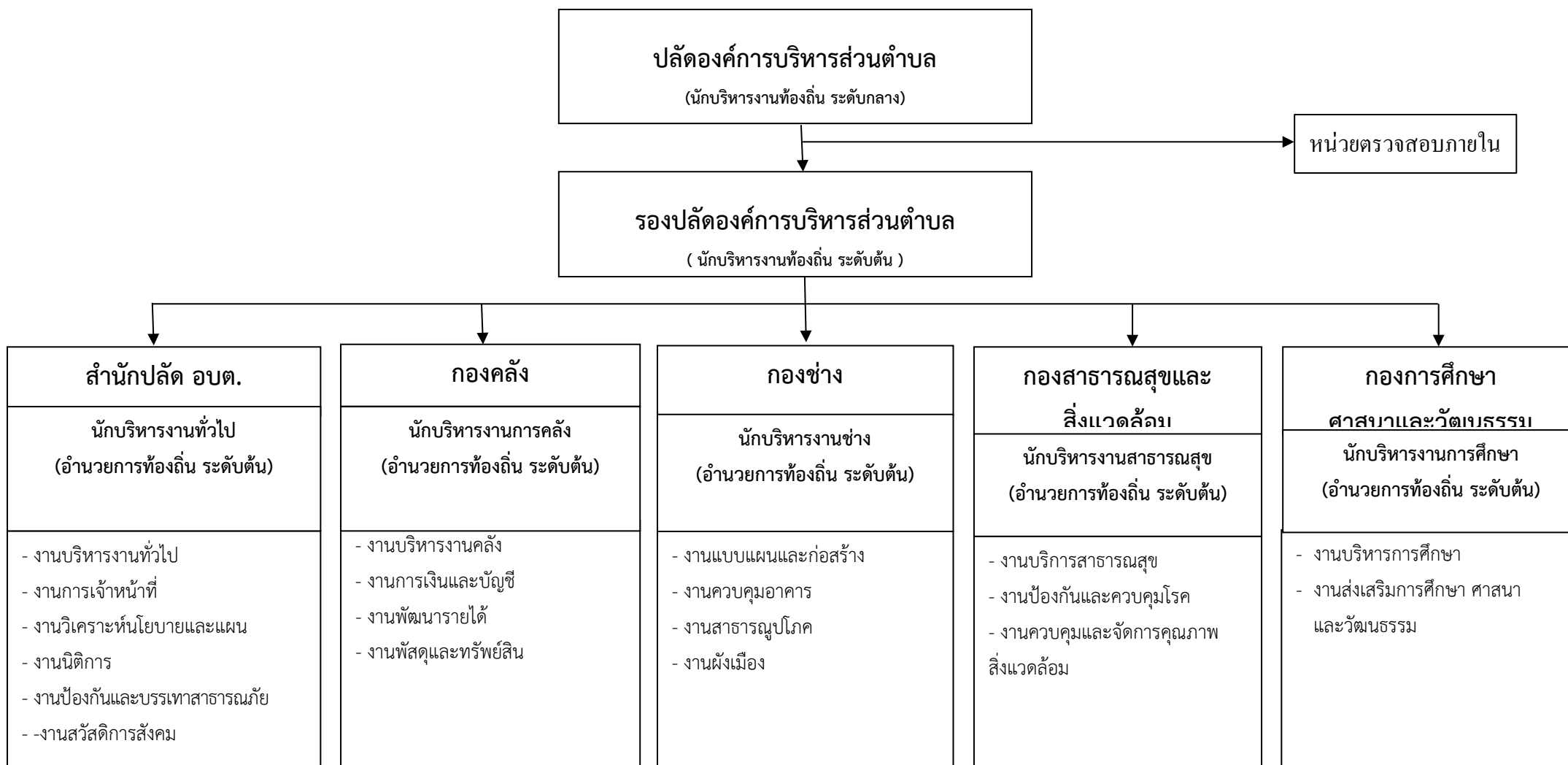
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๗๘,๔๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๙,๕๖๐	๒๐,๒๘๐	๒๐,๕๒๐	๗๖๕,๙๖๐	๗๘๖,๒๔๐	๘๐๖,๗๖๐	(๔๘,๒๐๐)
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๕๕,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๒๕,๑๒๐	๕๔๐,๖๐๐	(๓๗,๙๖๐)
สำนักปลัด (๑๑)																			
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๐	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๔	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๔๕๕,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๔๖๘,๙๖๐	๔๘๓,๑๒๐	๔๙๘,๖๐๐	(๓๗,๙๖๐)
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑	๑	๒๔๑,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๒๔๙,๒๔๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	(๒๐,๑๒๐)
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	๑	๑๙๐,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๗,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	๒๑๔,๕๖๐	(๑๕,๘๔๐)
๗	นิติกร	ปก./ชก.	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง/ชง.	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
ลูกจ้างประจำ																			
๙	เจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑	๑	๒๒๙,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๒๓๖,๖๔๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๕๒,๑๒๐	(๑๙,๑๐๐)
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๑๐	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	(๙,๔๐๐)
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๑๑	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
กองคลัง (๑๔)																			
๑๒	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๑๔,๖๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๖,๖๘๐	๑๗,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	๕๙๓,๓๖๐	๕๙๐,๘๘๐	๖๐๘,๘๘๐	(๔๒,๘๙๐)
๑๓	นักวิชาการคลัง	ปก.	๑	๑	๓๒๓,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๖๘๐	๑๐,๕๖๐	๓๓๓,๖๐๐	๓๔๔,๒๘๐	๓๕๕,๘๔๐	(๒๖,๙๒๐)
๑๔	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๑๕	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๑	๑	๓๑๒,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๖๘๐	๓๒๓,๐๔๐	๓๓๓,๖๐๐	๓๔๔,๒๘๐	(๒๖,๐๘๐)
๑๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง.	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง																			
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๒๓๗,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๙,๖๐๐	๙,๙๖๐	๑๐,๓๒๐	๒๔๗,๓๒๐	๒๕๗,๒๘๐	๒๖๗,๖๐๐	(๑๙,๘๐๐)
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	๐	๐	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	กำหนดเพิ่ม
กองช่าง (๑๕)																			
๑๙	ผู้อำนวยการกองช่าง นักบริหารงานช่าง	ต้น	๑	๐	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๒๐	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๒๑	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๔๔๖,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๔,๐๔๐	๑๔,๘๘๐	๑๕,๓๖๐	๔๖๐,๕๖๐	๔๗๕,๔๔๐	๔๙๐,๘๐๐	(๓๗,๒๐๐)
๒๒	นายช่างโยธา	ปง/ชง.	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	+๑	๐	๐	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๒๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๒๑๙,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๙,๖๐๐	๒๒๘,๘๘๐	๒๓๘,๐๘๐	๒๔๗,๖๘๐	(๑๘,๓๓๐)
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๑,๕๐๐)
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)																			
๒๕	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	๐	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒๖	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๑	๑	๒๔๙,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๗๕,๗๖๐	(๒๐,๗๗๐)
๒๗	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก./ชก.	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	+๑	๐	๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๒๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้าง (ภารกิจ)																		
๒๙	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (พนักงาน ขับรถบรรทุกขยะ)	-	๑	๑	๑๓๓,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๓๙,๒๐๐	๑๔๔,๘๔๐	๑๕๐,๗๒๐	(๑๑,๑๕๐)
	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)																		
๓๐	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๓๑	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)																		
๓๒	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๐	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๓๓	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	๑	๑๘๕,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๙,๖๐๐	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๑๙๙,๖๔๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๔๐	(๑๕,๔๒๐)
๓๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	+๑	๐	๐	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	กำหนดเพิ่ม
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้าน อบต.คลองโคน			๐															
๓๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	กำหนดเพิ่ม (รอรับการ จัดสรรฯ)
๓๖	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ (คศ.๓)	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๓๗	ครูผู้ช่วย	-	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	รอรับการ จัดสรรฯ
๓๘	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ภารกิจ)	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน (๑๕,๐๐๐)
		-	-	๐	๑๑๘,๙๒๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๔๘๐	๑๒,๙๖๐	๑๓๐,๙๒๐	๑๔๓,๔๐๐	๑๕๖,๓๖๐	งบ อบต. (๒๔,๙๑๐)
๓๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม (งบ อบต.)
๔๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม (งบ อบต.)
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																		
๔๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
(๕)	รวม		๔๑	๒๒	๑๐,๐๐๙,๕๐๐	๔๒๐,๐๐๐	๔๑	๔๑	๔๑	+๗	-	-	๑,๖๒๓,๒๔๐	๓๖๐,๘๔๐	๓๕๔,๐๐๐	๑๑,๓๓๗,๓๘๐	๑๑,๗๑๘,๒๐๐	๑๒,๑๐๓,๐๐๐	-
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑,๗๐๐,๖๐๗	๑,๗๖๐,๗๓๐	๑,๘๑๕,๔๕๐	-
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๓,๐๓๗,๙๘๗	๑๓,๔๙๘,๙๓๐	๑๓,๙๑๘,๔๕๐	-
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓๘.๔๖	๓๗.๙๓	๓๗.๒๔	-

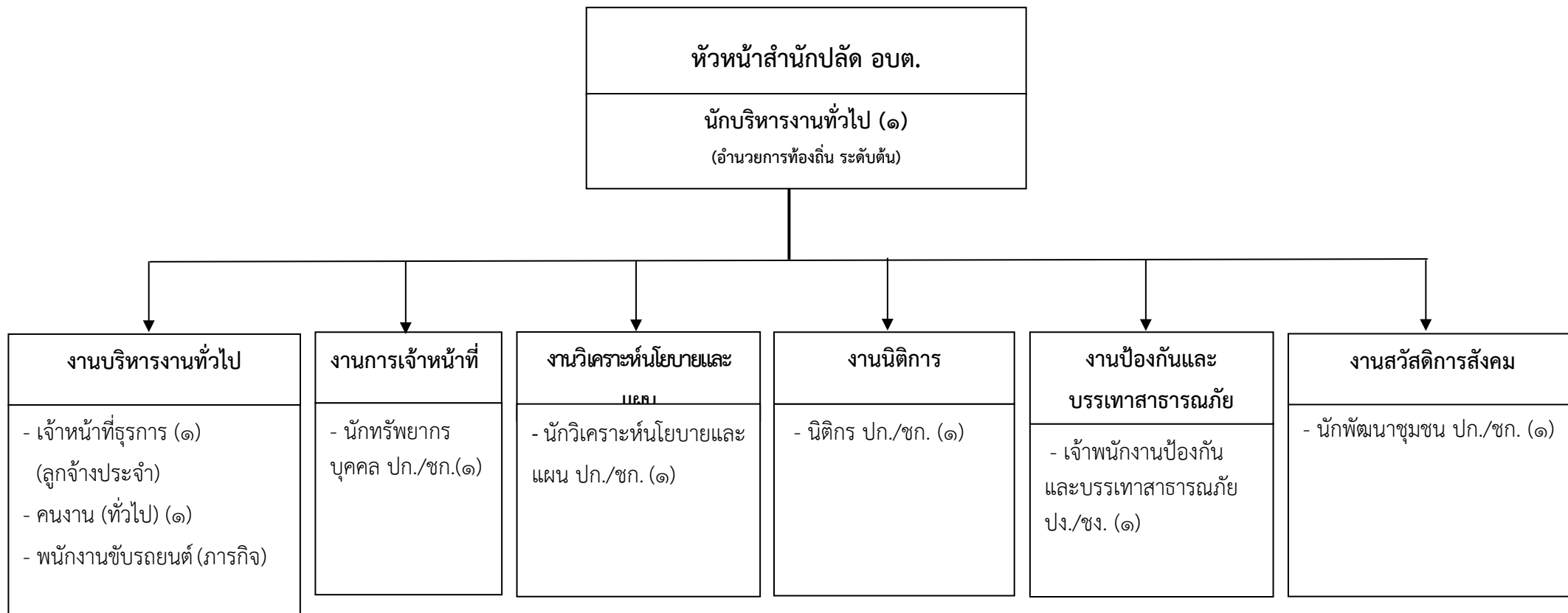
หมายเหตุ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๓๓,๘๙๘,๗๒๕ บาท
งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๓๕,๕๙๓,๖๖๑.๒๕ บาท
งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ จำนวน ๓๗,๓๗๓,๓๔๔.๓๑ บาท
(ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ = ๓๒,๒๘๔,๕๐๐ บาท)

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

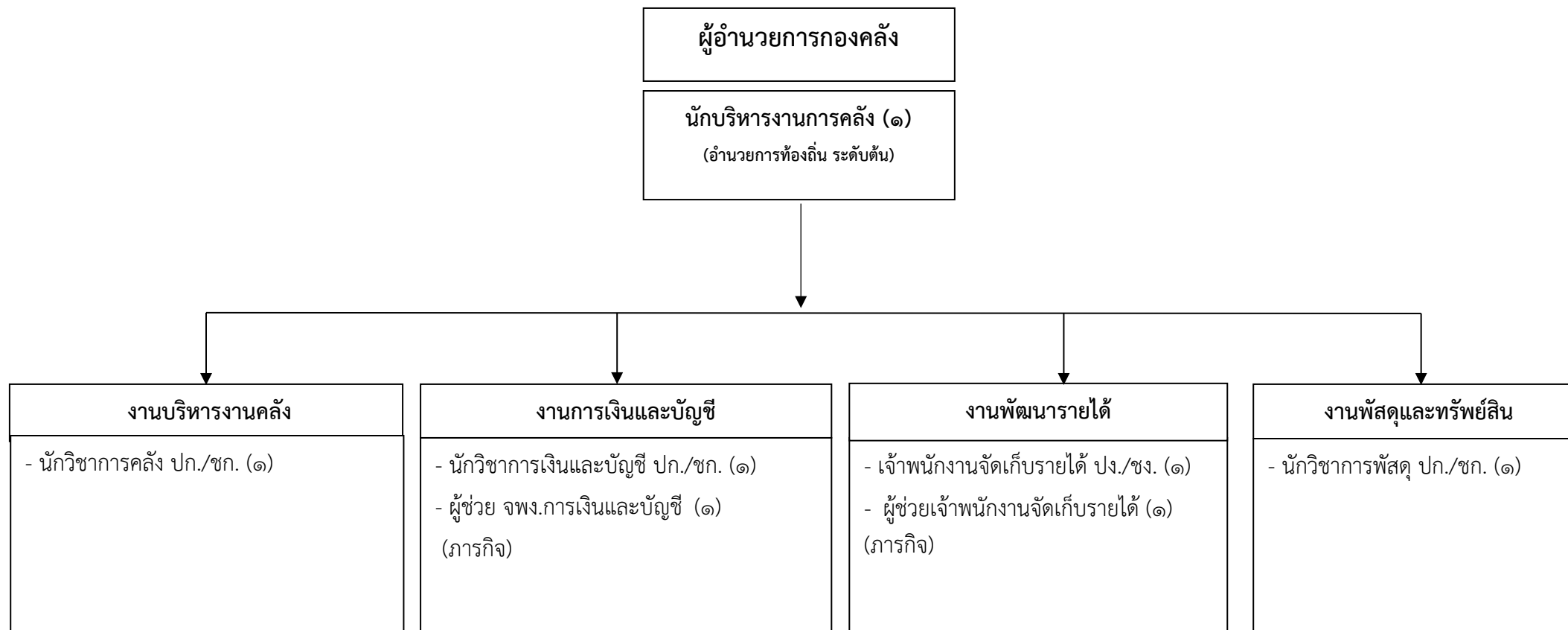


โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



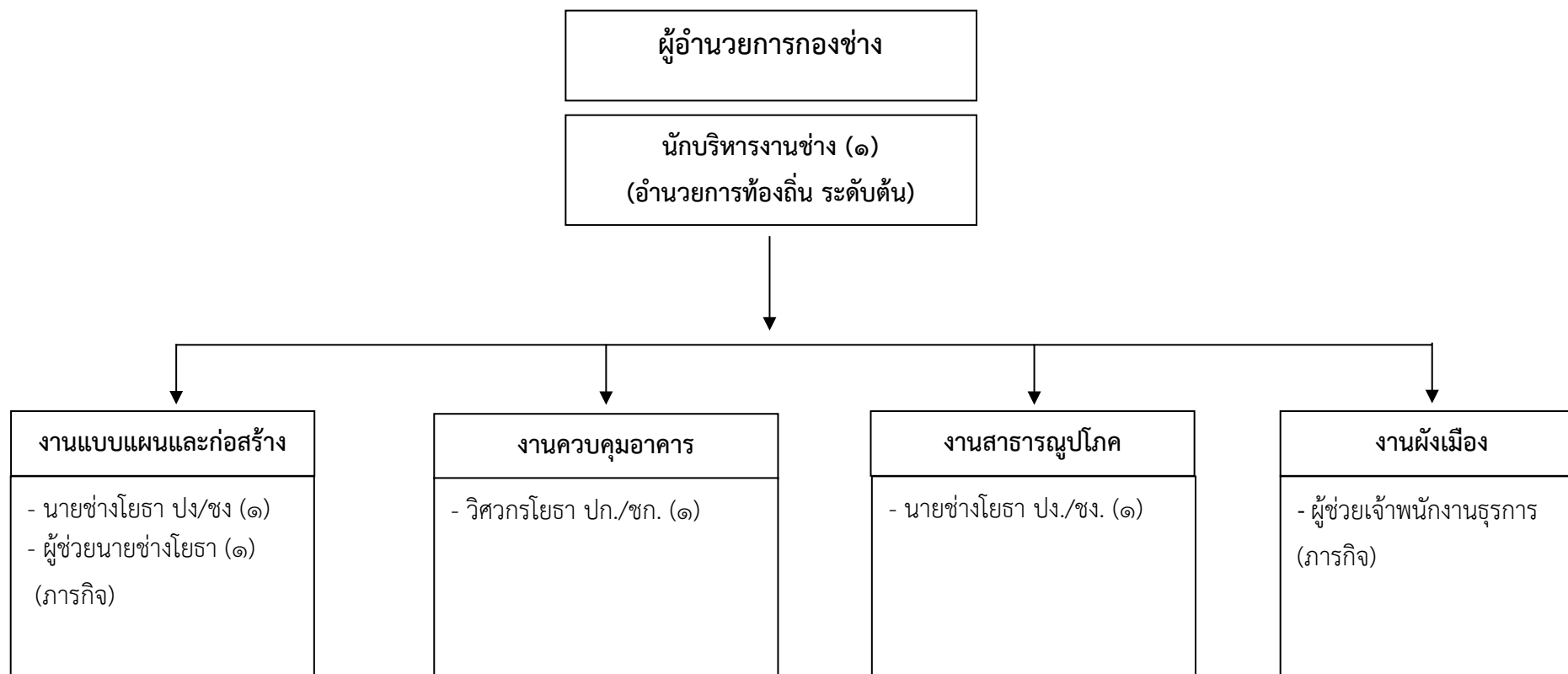
ประเภท	ผู้อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
จำนวน			๑	-	-	๑	๓	-	-	๑	๑	๑	๑

โครงสร้างกองคลัง



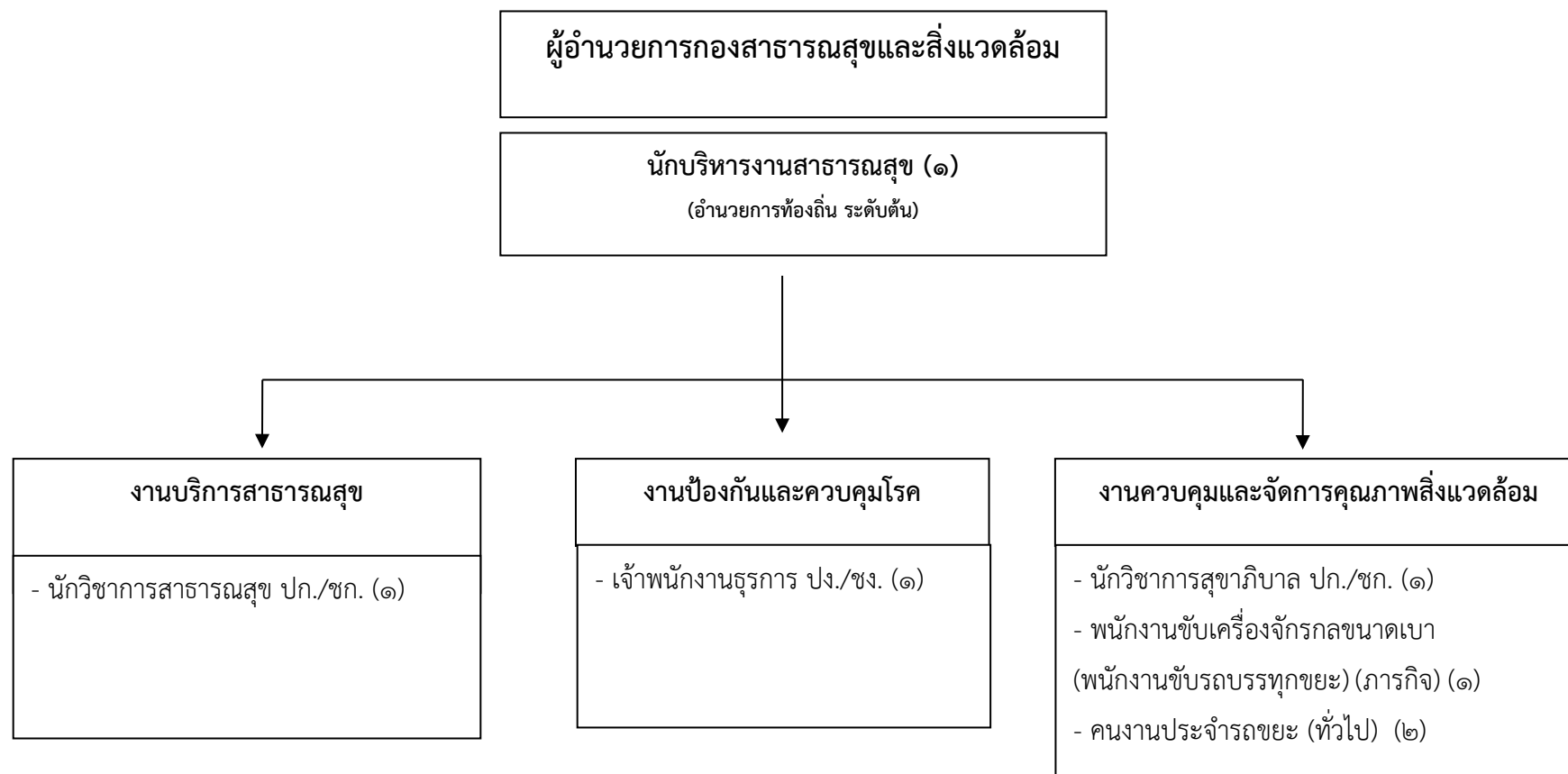
ประเภท	ผู้อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	๓	-	-	๑	-	๒	-

โครงสร้างของกองช่าง



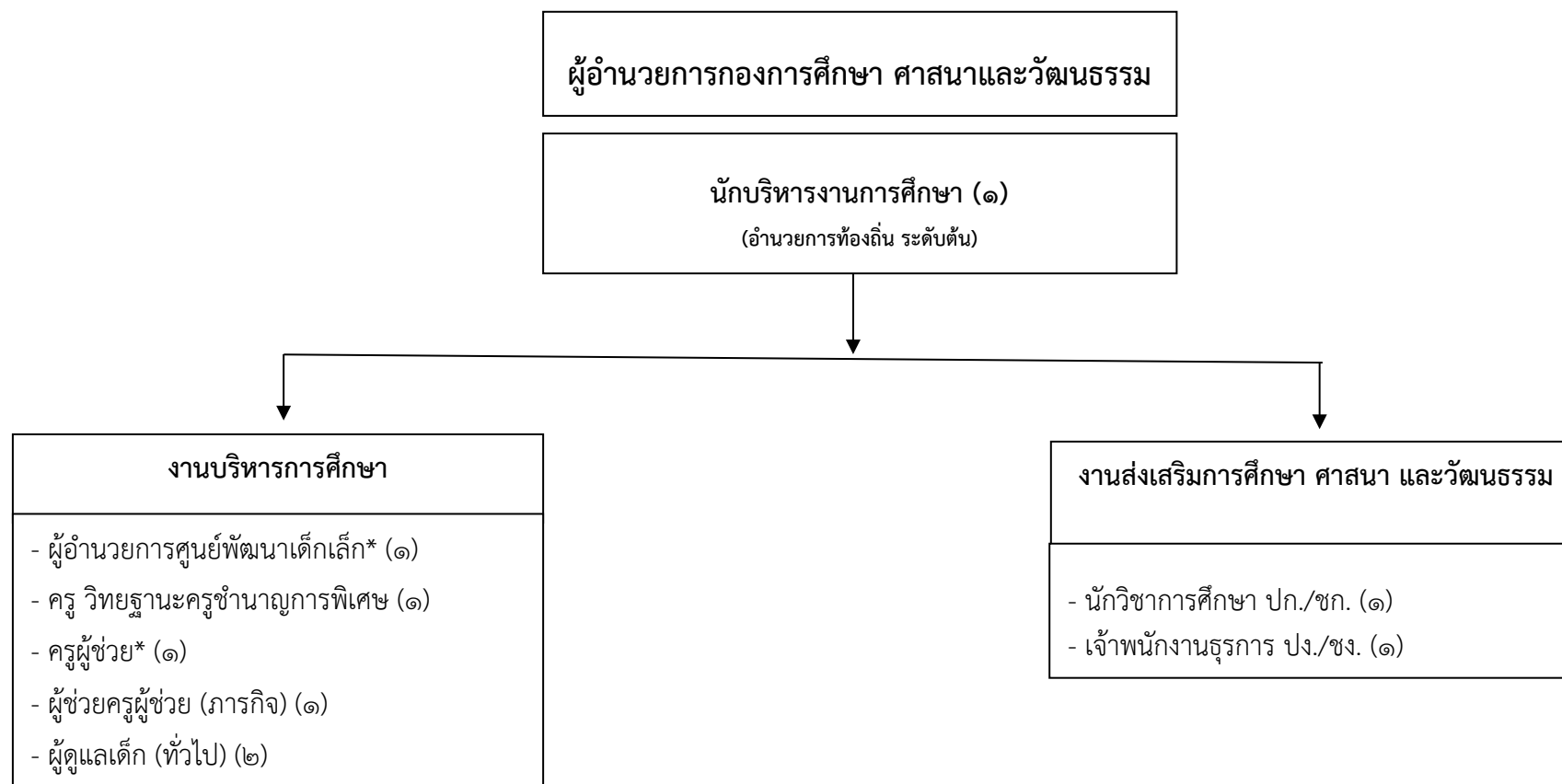
ประเภท	ผู้อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
จำนวน			๑	-	-	-	๑	-	๑	๑	-	๒	-

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ประเภท	ผู้อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	๒	-	-	๑	-	๑	๒

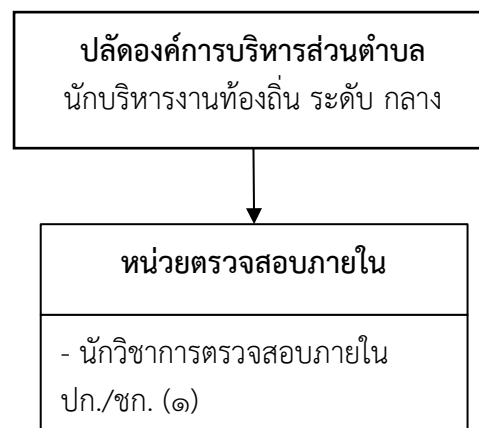
โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ประเภท	ผู้อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ผู้อำนวยการ ศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก	ครู	ครูผู้ช่วย	พนักงานจ้าง ภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน					
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	๑	๑*	๑	๑*	๑	๒

* รอรับการจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมฯ

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
ระดับ	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-
จำนวน	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่ง และการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลคลองโคน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงิน ค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑	นายเจษฎา จงชาญสิทธิ	รัฐประศาสน ศาสตร์ มหาบัณฑิต	๖๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๓๘,๔๐๐ (๔๘,๒๐๐X๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	๗๐๖,๔๐๐
๒	น.ส.ศุภรดา บุตรธงชัย	รัฐประศาสน ศาสตร์ มหาบัณฑิต	๖๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๖๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๕๕,๕๒๐ (๓๗,๙๖๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๔๙๗,๕๒๐
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล												
๓	ว่างเดิม	-	๖๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	-
๔	น.ส.ณัฐธิดา บุญชัยโย	รัฐประศาสน ศาสตร์ มหาบัณฑิต	๖๐-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๖๐-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๕๕,๕๒๐ (๓๗,๙๖๐X๑๒)	-	-	๔๕๕,๕๒๐
๕	นายเด่นพงษ์ พันธุ์งาม	รัฐศาสตร บัณฑิต	๖๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๖๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๒๔๑,๔๔๐ (๒๐,๑๒๐X๑๒)	-	-	๒๔๑,๔๔๐
๖	นายรัชพล นฤมิตรมงคล	รัฐประศาสน ศาสตรบัณฑิต	๖๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๖๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑๙๐,๐๘๐ (๑๕,๘๔๐X๑๒)	-	-	๑๙๐,๐๘๐
๗	ว่างเดิม	-	๖๐-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๖๐-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐X๑๒)	-	-	-
๘	ว่างเดิม	-	๖๐-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ปง./ชง.	๖๐-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕X๑๒)	-	๒๑,๓๐๐	-
ลูกจ้างประจำ												
๙	นางอภิญญาณี เปรมสุข	ม.๖	-	เจ้าหน้าที่ธุรการ	-	-	เจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๒๒๙,๒๐๐ (๑๙,๑๐๐X๑๒)	-	-	๒๒๙,๒๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๑๐	นายชาวุธวิทย์ รอดสำราญ	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐X๑๒)	-	๒๔,๐๐๐	๑๓๖,๘๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๑๑	นางพัชรี ศรีเดช	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐

ที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่น ๆ	
	กองคลัง											
๑๒	นางชลธิชา ธนิกกุล	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๖๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๖๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๑๔,๖๘๐ (๔๒,๘๙๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๕๕๖,๖๘๐
๑๓	น.ส.ศศิมล ยงเขตรกิจ	ปริญญาตรีการบัญชี	๖๐-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปก.	๖๐-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปก.	๓๒๓,๐๔๐ (๒๖,๙๒๐X๑๒)	-	-	๓๒๓,๐๔๐
๑๔	ว่างเดิม	-	๖๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๖๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐X๑๒)	-	-	-
๑๕	น.ส.โสภา ศรีพุ่ม	ปริญญาตรีการบัญชี	๖๐-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๖๐-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๓๑๒,๙๖๐ (๒๖,๐๘๐X๑๒)	-	-	๓๑๒,๙๖๐
๑๖	ว่างเดิม	-	๖๐-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๖๐-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	๒๑,๓๐๐	-
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๗	น.ส.พูนศรี หลุยใจบุญ	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินฯ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินฯ	-	๒๐๙,๐๔๐ (๑๗,๔๒๐X๑๒)	-	-	๒๐๙,๐๔๐
๑๘	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐X๑๒)	-	๒๑,๔๒๐	กำหนดเพิ่ม
	กองช่าง											
๑๙	ว่างเดิม	-	๖๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	-
๒๐	ว่างเดิม	-	๖๐-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๖๐-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐X๑๒)	-	-	-
๒๑	นายกรกฎ พรหมรักษ์	ปวส.	๖๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๖๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๔๔๖,๕๒๐ (๓๗,๒๑๐X๑๒)	-	-	๔๔๖,๕๒๐
๒๒	-	-	-	-	-	๖๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	๒๑,๓๐๐	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๓	นายเอกรัฐ กาลปักษ์	ปวช.	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	๑๘๗,๙๒๐ (๑๕,๖๖๐X๑๒)	-	-	๑๘๗,๙๒๐
๒๔	นายประวิตร อยู่ประเสริฐ	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐X๑๒)	-	๒๑,๔๒๐	๑๕๙,๔๒๐
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม											
๒๕	ว่างเดิม	-	๖๐-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	ต้น	๖๐-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐	-	-
๒๖	นายวุฒิชัย ทองสามสี	ปริญญาตรีสาธารณสุขศาสตร์	๖๐-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๖๐-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๒๔๙,๒๔๐ (๒๐,๗๗๐X๑๒)	-	-	๒๔๙,๒๔๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๒๗	-	-	-	-	-	๖๐-๓-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	กำหนดเพิ่ม
๒๘	ว่างเดิม	-	๖๐-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๖๐-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	๒๑,๓๐๐	-
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๙	นายบรรพต แซ่ม้อย	ม.๓	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (พนักงานขับรถบรรทุกขยะ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (พนักงานขับรถบรรทุกขยะ)		๑๓๓,๘๐๐ (๑๑,๑๕๐X๑๒)	-	๒๔,๐๐๐	๑๕๗,๘๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๓๐	นายพงศธร ชื่นชม	ม.๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๓๑	นางวันทอง พยงค์ศิริ	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม											
๓๒	ว่างเดิม	-	๖๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๖๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐	-	-
๓๓	นางสาวภาลณี เกิดทอง	ปริญญาตรีศิลปศาสตรบัณฑิต	๖๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๖๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑๘๕,๐๔๐ (๑๕,๔๒๐X๑๒)	-	-	๑๘๕,๐๔๐
๓๔	-	-	-	-	-	๖๐-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	๒๑,๓๐๐	กำหนดเพิ่ม
๓๕	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.คลองโคน	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม รอรับการ จัดสรรฯ
๓๖	น.ส.กฤติญา นวลจันทร์	ปริญญาตรีการศึกษาปฐมวัย	๖๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๒๕	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ	คศ.๒	๖๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๒๕	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ	คศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๗	ว่างเดิม	-	-	ครูผู้ช่วย	-	-	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	รอรับการ จัดสรรฯ
๓๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
	น.ส.พิมพ์นิภา ไชยศิริประภา	ปริญญาตรีการศึกษาปฐมวัย	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑๑๘,๙๒๐ (๙,๙๑๐X๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน (๑๕,๐๐๐) งบ อบต. (๙,๙๑๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๓๙	-	-	-	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
๔๐	-	-	-	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
	หน่วยตรวจสอบภายใน											
๔๑	ว่างเดิม	-	๖๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๖๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	-

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองโคน กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรทุกตำแหน่ง ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำเป็นแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยดำเนินการให้มีความสอดคล้องกับแผนอัตรากำลังที่กำหนดระยะเวลา ๓ ปี ซึ่งการพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลคลองโคน ยังตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล กระทรวงมหาดไทย นโยบายจังหวัด โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาชนสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและเฝ้าระวังการปฏิบัติงานที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้การบริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกร้องใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามามีใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองโคน ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อใช้เป็นแนวทางให้บุคลากรได้มีการพัฒนาองค์ความรู้ การพัฒนาตนเอง การพัฒนางาน ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ทันสมัย สามารถตอบสนองความต้องการด้านต่างๆของประชาชน แผนพัฒนาท้องถิ่น แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด นโยบายรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

๑. หลักการและเหตุผล

การพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล จะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ ซึ่งบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการนำไปใช้ปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบต่อไป

๒. เป้าหมายการพัฒนา

เป้าหมายในการพัฒนาแบ่งออกเป็น ๒ กลุ่ม ได้แก่

๒.๑ กลุ่มสายงานผู้บริหารในทุกระดับ

๒.๒ กลุ่มสายทั่วไปและสายวิชาการในทุกระดับ รวมถึงลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

๓. หลักสูตรการพัฒนา

หลักสูตรในการพัฒนาประกอบด้วย

๓.๑ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ

๓.๓ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๓.๔ หลักสูตรด้านการบริหาร

๓.๕ หลักสูตรด้านคุณธรรมจริยธรรม

๔. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

วิธีการพัฒนาผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลจะเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรืออาจดำเนินการร่วมกับสถาบันพัฒนาบุคลากร หรือส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการอบรม โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งตามความจำเป็นและเหมาะสม ดังนี้

๔.๑ การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่

๔.๒ การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลเอง หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสงคราม สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสงคราม หรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่น ตามความจำเป็นและเหมาะสม

๔.๓ การศึกษาดูงาน อาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษาดูงานที่อยู่ในความสนใจและเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔.๔ การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา อาจดำเนินการโดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสงคราม หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๔.๕ การสอนงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนงานให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน

๔.๖ การให้คำปรึกษา ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม

๔.๗ การประชุม จะจัดให้มีการประชุมพนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง ระยะเวลากิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร

๕ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

ใช้งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลหรืองบประมาณสนับสนุน

๖. การติดตามประเมินผล

ให้มีการประเมินผลผู้ได้รับการพัฒนาทั้งก่อนและหลังการพัฒนาตามวิธีการที่หลักสูตรกำหนด

หมายเหตุ รายละเอียดปรากฏอยู่ในแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองโคน ได้ประกาศข้อกำหนดจริยธรรมในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคนได้พึงปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ เพื่อให้ทุกคนได้รักษาจริยธรรม ดังมีรายละเอียดดังนี้

๑. จริยธรรมหลัก ประกอบด้วย

- (๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์
- (๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมาย และตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี
- (๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง
- (๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ
- (๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุสภาพร่างกาย สถานะของบุคคล หรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม
- (๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติ ศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๒. จริยธรรมทั่วไป ประกอบด้วย

- (๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน
- (๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่า และระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหาย
- (๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี
- (๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์
- (๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- (๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้อง ครบถ้วนและไม่บิดเบือน
- (๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
- (๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม
- (๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

ภาคผนวก