

# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)



องค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง  
อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา

## คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง ได้มีการจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ของพนักงานส่วนตำบล โดยให้สอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลและงบประมาณตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๖ และตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งนี้ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วงให้เหมาะสม

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังไว้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วง พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกตำแหน่งที่ไม่จำเป็นต่อการปฏิบัติภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วงให้เกิดความคล่องตัว สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง  
อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา

## สารบัญ

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓-๕
๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล	๕-๘
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๙-๑๑
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง	๑๑-๑๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๖-๒๐
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๑-๒๒
๑๐. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๓-๒๕
๑๑. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๖-๓๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๑-๓๒
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๓๓

## ภาคผนวก

๑. ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง
๒. สำเนาบันทึกการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา
๓. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓
๔. รายงานการประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง
๕. ประกาศกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง
๖. ตารางงานวิเคราะห์ทุกภาคส่วนราชการ
  - ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและค่าตอบแทน ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑
  - ภาระค่าใช้จ่ายรวมเบี้ยและไม่รวมเบี้ยและข้อ ๙ และข้อ ๑๑ ตามโปรแกรม
  - บัญชีปริมาณงาน ของแต่ละภาคส่วนราชการ

.....

## ๑. หลักการและเหตุผล

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วงมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ ตามประกาศระเบียบงานบุคคลของคณะกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เพื่อให้การบริการงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วงสอดคล้องกับขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเป็นไปตามอำนาจหน้าที่กฎหมาย ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณงานและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง)กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙

๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

การวางแผนอัตรากำลังเพื่อแก้ปัญหาเรื่องการกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง ดำเนินการในภาพรวมทั้งหน่วยงาน เน้นถึงโครงสร้าง วัตถุประสงค์และขอบเขตหน้าที่ของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับ นโยบาย โครงการ และแผนงานของหน่วยงาน โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังล่วงหน้า ๓ ปี ซึ่งต้องมีแผนกำลังคนให้ สอดคล้องกับแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลและแผนงบประมาณ (แผนงบประมาณ PPB:Planning Programming Budgeting) การกำหนดอัตรากำลังคนต้องสอดคล้องกับแผนงาน โครงการ แผนงบประมาณ ใน ลักษณะแผนแบบผสมผสาน (integration) (แผนงาน+แผนเงิน+แผนกำลังคน) และมีการทบทวนตรวจสอบหน้าที่ ความรับผิดชอบ (Post Audit) การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง (Position Description) และการ เคลื่อนย้ายและเคลื่อนคน (Redeployment) เพื่อป้องกันปัญหาหน้าที่ซ้ำซ้อน คนล้นงาน และกำลังคนไม่เพียงพอของ หน่วยงาน เพื่อแก้ปัญหาในการบริหารงานบุคคล ที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขทั้งระบบไปพร้อม ๆ กัน ทั้งหน้าที่ของ หน่วยงาน โครงการ ระบบงาน การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคล่องตัวมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคล่องตัว มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและ องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการ กระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนด ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การ บริหารส่วนตำบลคล่องตัว ให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคล่องตัว สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเพื่อให้การ บริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลคล่องตัว เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจ หน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่ จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคล่องตัว สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน บุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคล่องตัว ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้ เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน บุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคล่องตัว มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่ สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลคล่องตัวเอง

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วงเป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ที่ได้รับมอบหมาย ๑ คน เป็นกรรมการและเลขานุการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของตำบลตะขบ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครราชสีมา และพื้นที่ตำบลตะขบ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมุติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น

จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดค่านวม อัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กร อื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง มีแผนการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่ง ที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภท

วิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการ และเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๓.๙ กำหนดตำแหน่งในประเภทต่าง ๆ สายงาน ระดับตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๑๐ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๑๑ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

#### **๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

เพื่อให้การวางแผนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง มีความครบถ้วนสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจากการวิเคราะห์ถึงสภาพปัญหา และความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในพื้นที่แล้วสามารถจำแนกปัญหาในพื้นที่ โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

##### **๔.๑ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล**

###### **๑) ปัญหาด้านเศรษฐกิจ**

๑.๑ ราษฎรในท้องถิ่นได้รับค่าจ้างแรงงานต่ำกว่าอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำที่รัฐกำหนด

๑.๒ ผลผลิตจากการทำการเกษตรต่อไร่ต่ำ เนื่องจากขาดเมล็ดพันธุ์ที่ดีรวมทั้งขาดความรู้ทางเทคนิควิทยาการกรรมวิธีการผลิต

๑.๓ คริวเรือนทำการเกษตรในฤดูแล้งไม่ถึงร้อยละ ๑๐ เนื่องจากน้ำที่มีอยู่ไม่เพียงพอ

๑.๔ แรงงานฝีมือมีน้อย และมีการอพยพแรงงานจากภาคเกษตรเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรม ในกรุงเทพฯ ฯ ปริมาณผลและภูมิภาคอื่น เฉลี่ยร้อยละ ๗๐

๑.๕ ประชาชนไม่มีอาชีพเสริมหลังฤดูเก็บเกี่ยวและมีรายได้ จากการประกอบอาชีพน้อย รายได้ต่อหัวประชากรต่ำ คิดเป็นร้อยละ ๘๐ ของประชากรทั้งหมด



๑.๖ มีการรวมกลุ่มเป็นองค์กรน้อย ทำให้ขาดอำนาจต่อรองทำให้ถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายทุน และพ่อค้าคนกลาง

๑.๗ ขาดตลาดรองรับ ผลผลิตไม่ได้มาตรฐาน การประกันราคาไม่สัมฤทธิ์ผล ถูกกดราคา

๑.๘ ประชาชนมีความยากจน เป็นหนี้ธนาคารจากการยืมเงินเพื่อลงทุนในภาคการเกษตรเฉลี่ยร้อยละ ๘๐ ของครัวเรือนทั้งหมด

## ๒) ปัญหาด้านสังคม

๒.๑ มีการแพร่ระบาดของยาเสพติดในชุมชนโดยเฉพาะเยาวชน และผู้ใช้แรงงานอัตราเฉลี่ยร้อยละ ๕ เนื่องจากขาดการสอดส่องดูแลปัญหาเสพติดอย่างต่อเนื่อง

๒.๒ ประชาชนขาดความรู้และการเอาใจใส่ในเรื่องโรค เอ็ดส์ ผู้ที่ติดเชื้อเอ็ดส์ ผู้ที่ติดเชื้อเอ็ดส์ บางส่วนไม่ได้รับการดูแลจากเบียร์ยังชีพผู้ป่วยเอ็ดส์ เนื่องจากกล้าเปิดเผยตัว

๒.๓ คนชรา เด็ก ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาสทางสังคมไม่ได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง

๒.๔ ประชาชนขาดความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินเนื่องจากอยู่ห่างไกลจากเจ้าหน้าที่ตำรวจ

๒.๕ ผู้นำชุมชนบางคนไม่มีจิตเป็นสาธารณะขาดจิตสำนึกที่ดีมีมุมมองผลประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้อง

๒.๖ ประชาชนส่วนใหญ่ไม่ให้ความสนใจในการขอรับทราบข้อมูลข่าวสารเท่าที่ควร

## ๓) ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๓.๑ เส้นทางคมนาคมที่ใช้สัญจรไปมาระหว่างหมู่บ้านอยู่ในระดับดีแต่ถนนที่ใช้ขนถ่ายพืชผลทางการเกษตรของราษฎรไม่ดีเนื่องจากส่วนใหญ่เป็นถนนลูกรัง ทำให้เป็นหลุมเป็นบ่อ ในฤดูฝน มีฝุ่นละอองในฤดูแล้ง ถนนสายหลักที่เชื่อมต่อระหว่างหมู่บ้านและอำเภอเป็นทางหลวงที่ชำรุดทรุดโทรม ขาดระบบขนส่งมวลชนไม่มีรถประจำทางรถรับจ้างวิ่งรับผู้โดยสารจากหมู่บ้านเข้าอำเภอ

๓.๒ ระบบไฟฟ้าเข้าสู่พื้นที่การเกษตร และไฟส่องสว่างบริเวณถนนสายหลักต่างๆ ยังไม่ทั่วถึง ซึ่งอาจส่งผลให้เกิดอุบัติเหตุและปัญหาอื่น ๆ ได้โดยง่าย

## ๔) ปัญหาด้านสาธารณสุข

๔.๑ การให้บริการทางด้านสาธารณสุขแก่ประชาชนในพื้นที่ไม่ทั่วถึงเนื่องจากอัตรากำลังเจ้าหน้าที่และเครื่องมือมีไม่เพียงพอ

๔.๒ เกิดการแพร่ระบาดของโรคระบาดตามช่วงฤดู(ไข้เลือดออก, ท้องร่วง) เนื่องจากขาดระบบการป้องกันที่ดี

๔.๓ ประชาชนขาดความรู้ด้านสุขอนามัยที่ถูกต้อง ทั้งสุขลักษณะในครัวเรือน แม่และเด็กรวมทั้งทัศนคติต่อการบริโภคที่ผิด ๆ ได้แก่ การรับประทานอาหารที่สุก ๆ ดิบ ๆ

## ๕) ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

๕.๑ แหล่งเก็บกักน้ำเพื่อการเกษตรมีไม่เพียงพอสำหรับทำการเกษตร ลำห้วย และหนองน้ำตามธรรมชาติต้นเงินไม่สามารถเก็บกักน้ำได้ตลอดปี ขาดระบบชลประทานที่ดีในการเก็บกักน้ำ

๕.๒ ประชาชนส่วนใหญ่ขาดน้ำสะอาดสำหรับบริโภค เนื่องจากภาชนะรองรับที่เก็บน้ำไม่เพียงพอสำหรับบริโภคตลอดปี

๕.๓ ระบบประปาผิวดินผลิตน้ำไม่สะอาด เนื่องจากสภาพพื้นที่ส่วนระบบบ่อบาดาลที่มีอยู่ราษฎรไม่นิยมนำมาทำอาหาร

## ๖) ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

๖.๑ อัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลที่ครองตำแหน่งอยู่จริงมีจำนวนน้อย ซึ่งพนักงานส่วนตำบลคนหนึ่งรับผิดชอบงานหลายด้าน จึงส่งผลให้การปฏิบัติงานมีความล่าช้าและไม่แม่นยำในกฎ ระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ฝ่ายการเมืองยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่วิสัยทัศน์ ขาดจิตสำนึกที่เป็นสาธารณะ

๖.๒ งบประมาณมีจำนวนจำกัด จึงไม่สามารถพัฒนาในทุกๆ ด้านได้อย่างทั่วถึงทุกหมู่บ้าน

๖.๓ ปัจจุบันการบริหารจัดการในหน่วยงานส่วนใหญ่มียุติหน้าที่ตรงตามสายงาน แต่ยังมีส่วนน้อยที่ยังไม่มีความต้องการคนในสายงานนั้น ๆ เพิ่ม

๖.๔ ประชาชนบางส่วนขาดความสนใจในการมีส่วนร่วมในกระบวนการสร้างความเข้มแข็งในชุมชน ทั้งในด้านกระบวนการทางการเมือง การใช้สิทธิเลือกตั้ง การวางแผนการตรวจสอบ

## ๗) ปัญหาทางการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๗.๑ อัตราการเรียนต่อสำหรับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาขึ้นไปยังมีน้อย

๗.๒ ครูพี่เลี้ยงเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนยังต้องมีการพัฒนาศักยภาพทางด้านความรู้ความสามารถ เพื่อเพิ่มศักยภาพด้านการเรียนการสอน

๗.๓ การเรียนการสอนการจัดการศึกษาไม่สอดคล้องกับนโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น วัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอนขาดแคลน โดยเฉพาะสื่อการเรียนการสอนระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศ

๗.๔ ศาสนา วัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีที่ดีงาม เสื่อมถอย เนื่องจากเยาวชนรุ่นหลังไม่ได้รับการปลูกฝังค่านิยมที่ถูกต้อง และถูกทำลายจากการรับอารยธรรมที่ไม่ถูกต้องเข้ามาอันเนื่องจากความทันสมัยของระบบเทคโนโลยีในยุคโลกาภิวัตน์

๗.๕ สถานที่เล่นกีฬาออกกำลังกายไม่ได้มาตรฐาน ไม่มีสวนสาธารณะสำหรับการออกกำลังกาย และการสนทนาในการพักผ่อนหย่อนใจ

## ๘) ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๘.๑ ดินเสื่อมคุณภาพเนื่องจากการชะล้างของหน้าดิน อันเกิดจากการตัดไม้ทำลายป่าทำให้ไม่มีพืชคลุมหน้า ดินประกอบด้วยขาดความรู้ด้านการบำรุงรักษาดิน

๘.๒ แหล่งน้ำตามธรรมชาติตื้นเขินโดยเฉพาะแหล่งน้ำ ฝวดินมีคุณภาพไม่เหมาะสมเนื่องจากมีการปนเปื้อนของสารเคมีจากการใช้ สารเคมีในการเกษตร

๘.๓ การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลยังไม่ถูกสุขลักษณะและกรรมวิธีเนื่องจากยังไม่มีระบบการจัดการขยะที่มีประสิทธิภาพ

## ๙) ปัญหาด้านอื่น ๆ

๙.๑ แหล่งท่องเที่ยวที่มีอยู่เสื่อมโทรมไม่ได้รับการพัฒนาขาดการส่งเสริมและการจัดการที่เป็นระบบ

๙.๒ มีการแทรกแซงการบริหารงานและการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐจากนักการเมืองท้องถิ่นระดับสูงกว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลในการขึ้นกำหนดนโยบาย เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ในทุก ๆ ด้าน

## ๔.๒ ความต้องการของประชาชน

### ๑) ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ขุดลอกคลอง , สร้างสะพาน คสล. วางท่อระบายน้ำ
- ๑.๒ ต้องการโทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน
- ๑.๓ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะยังไม่ทั่วถึง
- ๑.๔ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง และปรับปรุงผิวถนนลาดยาง
- ๑.๕ ก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก
- ๑.๖ ก่อสร้างถนนลูกรังเข้าพื้นที่ทำการเกษตร
- ๑.๗ ขยายเขตไฟฟ้าเข้าสู่พื้นที่การเกษตร

### ๒) ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

- ๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- ๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงานในพื้นที่จังหวัดและพื้นที่ต่างจังหวัด
- ๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์จากทุกภาคส่วน
- ๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

### ๓) ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

- ๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่และเด็ก
- ๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด กำจัดขี้มูลและรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า
- ๓.๔ ให้การดูแลผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการรวมทั้งผู้ป่วยเอดส์

### ๔) ความต้องการด้านน้ำอุปโภค - น้ำบริโภค

- ๔.๑ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช
- ๔.๒ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน
- ๔.๓ ปรับปรุงยกระดับมาตรฐานระบบประปาหมู่บ้านให้ใช้บริโภคได้

### ๕) ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูลข่าวสาร ห้องสมุดชุมชน
- ๕.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ
- ๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาเสพติดทุกรูปแบบ
- ๕.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

### ๖) ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง
- ๖.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช
- ๖.๔ สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ป่าไม้โดยการปลูกป่าทดแทน

### ๗) ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี, ฯลฯ
- ๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงานในองค์กร
- ๗.๓ ต้องการงบประมาณในการพัฒนาเพิ่มขึ้น

### ๘) ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๘.๑ จัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและปฐมวัยประจำตำบล
- ๘.๒ ให้การสนับสนุน/กองทุนการศึกษาแก่เด็กนักเรียนที่ขาดแคลนทุนทรัพย์

## ๘.๓ ส่งเสริมฟื้นฟูวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

### ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วงนั้น เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการต่าง ๆ ทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นกระบวนการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมจัดทำ ในการส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง

สำหรับการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง จะให้การดำเนินการบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้นั้น จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เพื่อสร้างความตระหนักรู้ร่วมกันแก้ไขปัญหา และสร้างความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง ยังได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (คน) ในทุกเพศ ทุกวัยของประชากร นอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุน ให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนการพัฒนาด้านอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนให้มีความเข้มแข็ง ให้สามารถพึ่งพาตนเองได้ โดยยึดแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียงเป็นที่ตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจ ได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

#### ๕.๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

#### ๕.๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- (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(๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

**๕.๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

**๕.๖. ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น**

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๘))
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

**๕.๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))

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

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถ จะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลคล่องม่วนได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

## **๖. ภารกิจหลักและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการ**

### **๖.๑. อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายจัดตั้ง อบต.**

อบต. มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม กิจการสาธารณะที่อบต. มีอำนาจหน้าที่จัดทำสามารถจำแนกได้ ๒ ประเภทคือ

#### **๑) กิจการที่ อบต. มีหน้าที่ต้องทำในเขต อบต. ดังนี้**

- (๑) จัดให้มีการบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๔) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๕) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๗) คุ้มครองดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสำคัญ

#### **๒) กิจการที่ อบต. อาจจัดทำในเขต อบต. ดังนี้**

- (๑) ให้มีน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๒) ให้มีการบำรุงรักษาการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ
- (๕) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- (๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๘) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๙) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของ อบต.

- (๑๐) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- (๑๑) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๑๒) การท่องเที่ยว
- (๑๓) การผังเมือง

## ๖.๒ อำนาจหน้าที่ตาม พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

นอกจากอำนาจหน้าที่ตาม พ.ร.บ. สถาตำบล และอบต. พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม แล้ว อบต. ยังมีอำนาจหน้าที่เพิ่มเติมในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตน ตาม มาตรา ๑๖ แห่ง พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (๔) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๕) การสาธารณสุขการ
- (๖) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- (๗) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- (๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๙) การจัดการศึกษา
- (๑๐) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๑๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๑๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๑๔) การส่งเสริมการกีฬา
- (๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๑๖) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๑๗) การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๑๘) การจำกัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๑๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๒๐) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนกิจสถาน
- (๒๑) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๒๒) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (๒๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ
- (๒๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒๕) การผังเมือง
- (๒๖) การขนส่ง และการวิศวกรรมจราจร
- (๒๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

- (๒๘) การควบคุมอาคาร
- (๒๙) การป้องกันละบรรเทาสาธารณภัย
- (๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและการสนับสนุน การป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๓๑) กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น

จากการวิเคราะห์ภารกิจและอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แบ่งอำนาจหน้าที่ออกเป็น ๗ ด้าน ดังนี้

### ๑.ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑) , ๑๖ (๒))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๗) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖ (๖))

### ๒.ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาศรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ(มาตรา๖๘ (๔))
- (๔) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- (๕) การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๖) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- (๗) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๘) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
- (๙) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๑๐) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))
- (๑๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๓))
- (๑๒) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔))
- (๑๓) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖ (๒๐))
- (๑๔) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑))
- (๑๕) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒))

### ๓.ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
- (๔) การรักษาความปลอดภัยความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัย โรงมหรสพและ



- สาธารณสุขสถานอื่น (มาตรา ๖๘ (๑๓) ๑๖ (๒๕))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))
- (๗) การรักษาความสงบเรียบร้อยการส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))

**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) ส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))
- (๙) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖ (๑))

**๕.ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง**

ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- (๒) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา ๑๖ (๘))
- (๓) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))

**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))

**๗.ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕))
- (๒) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- (๓) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๓๑))

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้านการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วงจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และ

พัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

จากอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง องค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วงจึงใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วยในการวิเคราะห์ภารกิจ ทั้ง ๗ ด้าน ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าจากอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง มีจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค และภัยคุกคามที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค และภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในท้องถิ่น และปัจจัยภายนอก ได้แก่ โอกาสและอุปสรรค ตามแผนพัฒนาสี่ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) โดยการวิเคราะห์ใช้หลัก SWOT ได้ ดังนี้

#### **จุดแข็ง (S = Strength)**

๑. ผู้บริหารท้องถิ่น มีนโยบายการทำงานที่โปร่งใส เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน
๒. ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่นในด้านโครงสร้างพื้นฐานและคุณภาพชีวิต
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง มีศักยภาพเพียงพอที่จะรองรับการบริการสาธารณะและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน
๔. องค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพในเขตที่ จำนวน ๒ แห่ง ซึ่งเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
๕. องค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง มีสถานศึกษาในพื้นที่ จำนวน ๔ แห่ง และมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๓ แห่ง ซึ่งเพียงพอต่อเด็กนักเรียน
๖. ผู้นำชุมชนมีความสามัคคีกัน ไม่แตกแยกจึงทำให้ง่ายต่อการปกครองและการพัฒนาท้องถิ่น
๗. องค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงานที่ทันสมัย จึงสามารถบริการประชาชนได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว

#### **จุดอ่อน (W = Weakness)**

๑. ขาดกระบวนการจัดการด้านผังเมืองและการกำหนดเขตในการก่อสร้าง
๒. ประชาชนส่วนใหญ่ในพื้นที่ไม่มีที่ดินทำกินเป็นของตนเอง
๓. ผู้ปกครองขาดความมั่นใจในสถานศึกษาในพื้นที่ จึงส่งบุตรหลานไปศึกษาต่อในเมือง
๔. เด็กและเยาวชนส่วนใหญ่ไม่ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เนื่องจากขาดทุนทรัพย์

#### **โอกาส (O = Opportunity)**

๑. จังหวัดนครราชสีมา ให้ความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของท้องถิ่น
๒. รัฐบาลมีนโยบายกระตุ้นเศรษฐกิจ เพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนให้กับประชาชน
๓. รัฐบาลสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน
๔. มีระบบการทำงานที่บูรณาการร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ

#### **อุปสรรค (T = Threat)**

๑. งบประมาณไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจในด้านต่าง ๆ
๒. ปัญหาด้านค่าครองชีพสูงขึ้น แต่ประชาชนมีรายได้น้อย

๓. ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ

๔. ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการมีส่วนร่วม

### **๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง**

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน และ ๑ หน่วยงาน ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล, กองคลัง , กองช่าง , กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม, กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน จากแผนอัตรากำลัง ๓ ปีที่ผ่านมา กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างจำนวนทั้งสิ้น ๔๐ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาแม้ว่าองค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วงจะมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นในส่วนราชการทุกส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลแต่เพื่อคุมงบประมาณด้านค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรจึงต้องกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ จำนวนทั้งสิ้น ๔๐ อัตราขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วงต่อไป

### **๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ**

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๖ โดยได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงานรวมทั้งสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาตำบลตะขบและเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่าง ๆ เรียบร้อยแล้ว และได้นำผลการวิเคราะห์มาจัดทำกรอบโครงสร้างส่วนราชการ โดยทำการเปรียบเทียบให้เห็นว่ากรอบโครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบันทั้งหมด มีภารกิจงานประกอบด้วยอะไรบ้าง และกรอบโครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ มีภารกิจงานประกอบด้วยอะไรบ้างโดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

**๘.๑ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง** องค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง ในปัจจุบันได้กำหนดส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด, กองคลัง, กองช่าง, กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม , กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่(ระบบแบ่ง)	หมายเหตุ
<p><b><u>๑. สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล</u></b></p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานสวัสดิการสังคม ๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๗ งานควบคุมภายใน</p>	<p><b><u>๑. สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล</u></b></p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานสวัสดิการสังคม ๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๗ งานควบคุมภายใน</p>	
<p><b><u>๒. กองคลัง</u></b></p> <p>๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p>	<p><b><u>๒. กองคลัง</u></b></p> <p>๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p>	
<p><b><u>๓. กองช่าง</u></b></p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง</p>	<p><b><u>๓. กองช่าง</u></b></p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง</p>	
<p><b><u>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u></b></p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๔.๔ งานกิจการโรงเรียน</p>	<p><b><u>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u></b></p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๔.๔ งานกิจการโรงเรียน</p>	
<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(เดิม)</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่(ระบบแบ่ง)</p>	<p>หมายเหตุ</p>
<p><b><u>๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u></b></p> <p>๕.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๕.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๕.๓ งานรักษาความสะอาด ๕.๔ งานควบคุมโรค</p>	<p><b><u>๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u></b></p> <p>๕.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๕.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๕.๓. งานรักษาความสะอาด ๕.๔. งานควบคุมโรค</p>	

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่า ปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

### กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	<u>สำนักปลัด อบต.</u> หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๔	<u>งานบริหารทั่วไป</u> นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	<u>งานนโยบายและแผน</u> นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๙	<u>งานกฎหมายและคดี</u> นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๐	<u>งานส่งเสริมการเกษตร</u> นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๒	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	<u>งานส่งเสริมการเกษตร</u> เจ้าพนักงานการเกษตร (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง



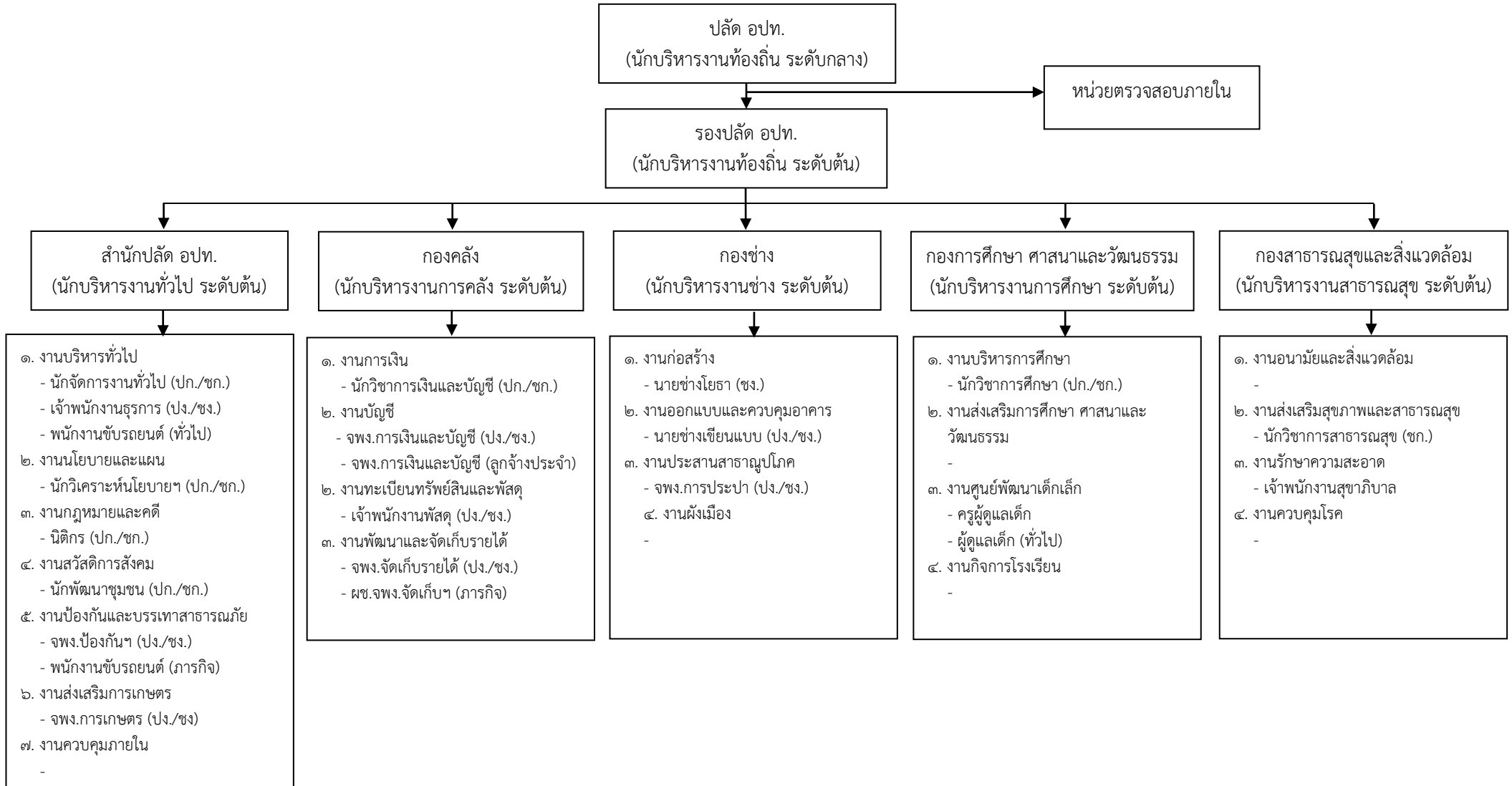
ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๒๙	<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม นักบริหารงานการศึกษา (ระดับต้น) งานบริหารการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓๑	ครูผู้ดูแลเด็ก (ค.ศ.๑) งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๓๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	-	-	-	-	-	ว่าง
๓๓	ผู้ดูแลเด็ก	๕	๕	๕	๕	-	-	-	งบกรมฯ
๓๔	ผู้ดูแลเด็ก งานกิจการโรงเรียน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบอบต.
	- <u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓๕	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) งานควบคุมภายใน								
	<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>๓๙</b>	<b>๓๙</b>	<b>๓๙</b>	<b>๓๙</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	



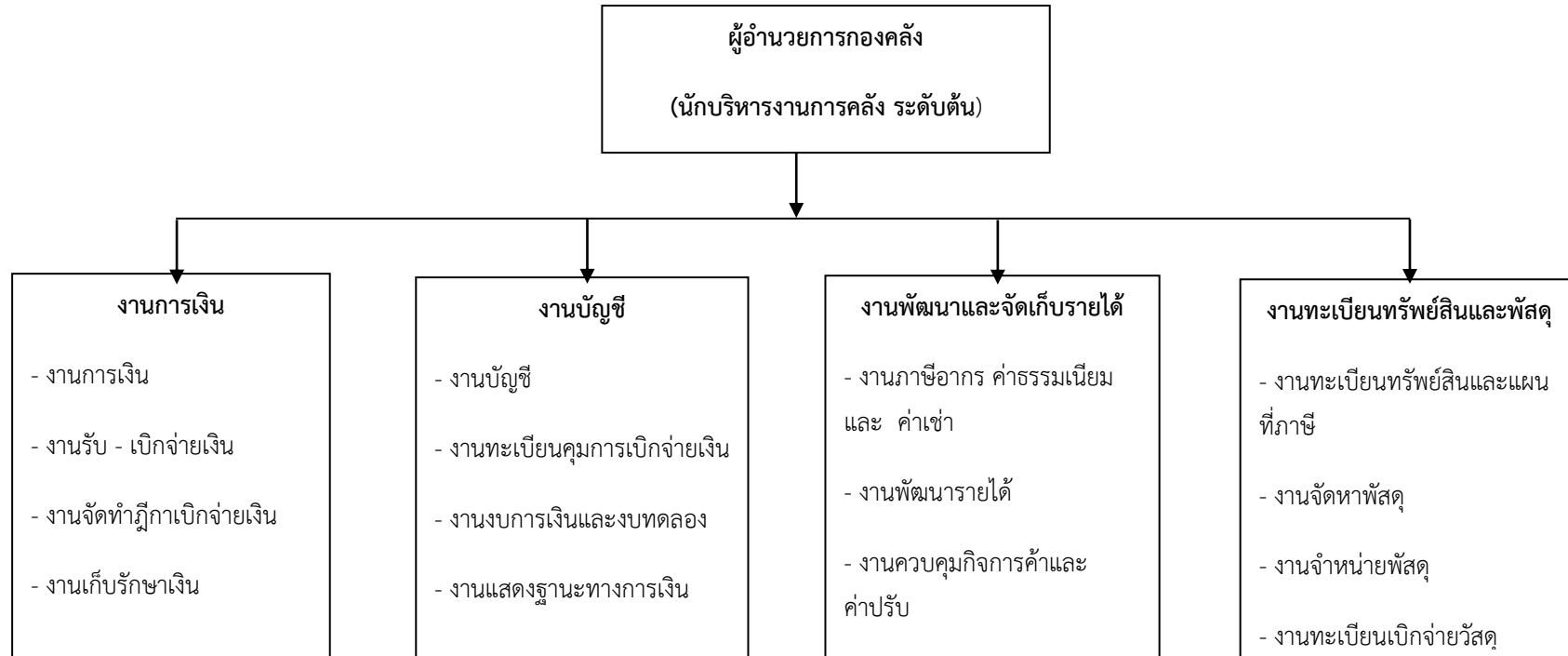


## ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

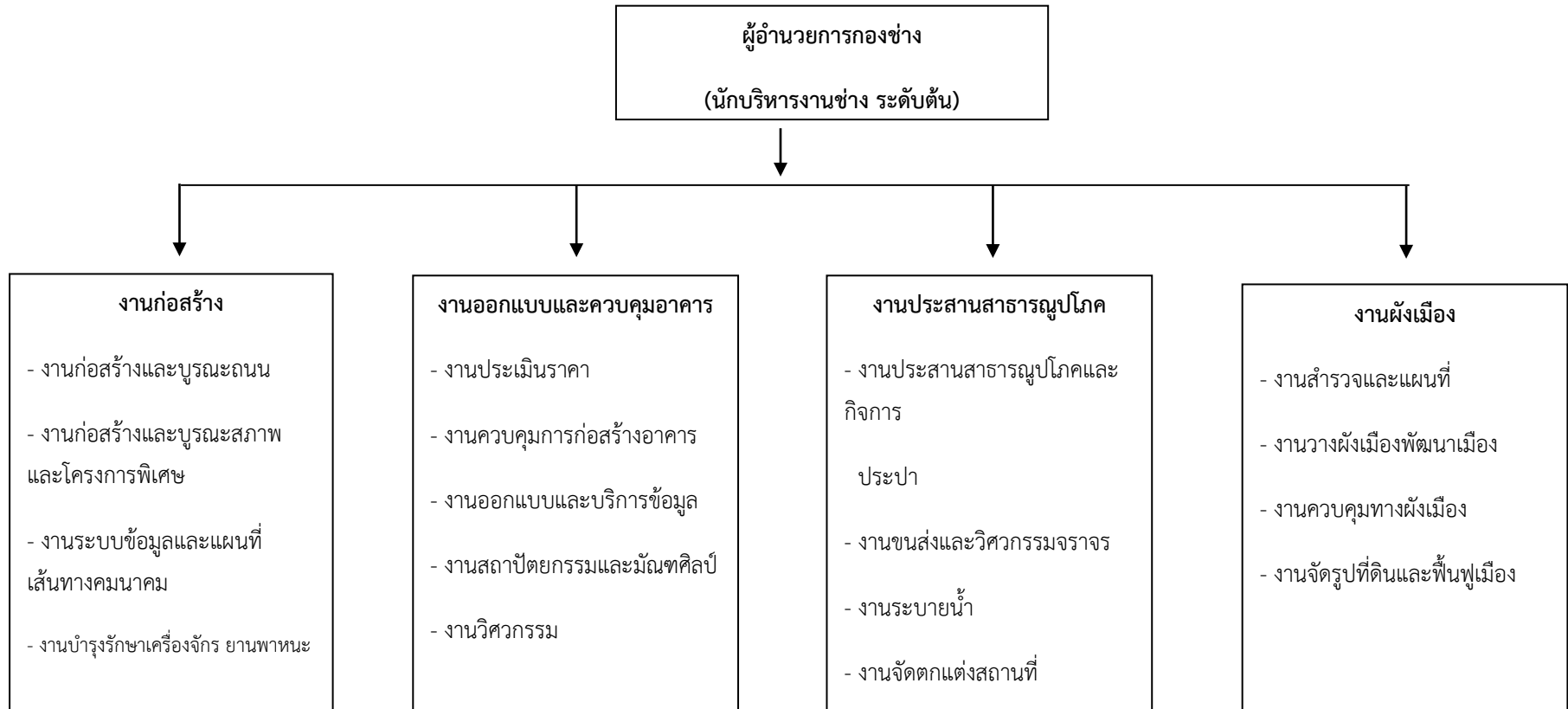
### โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง



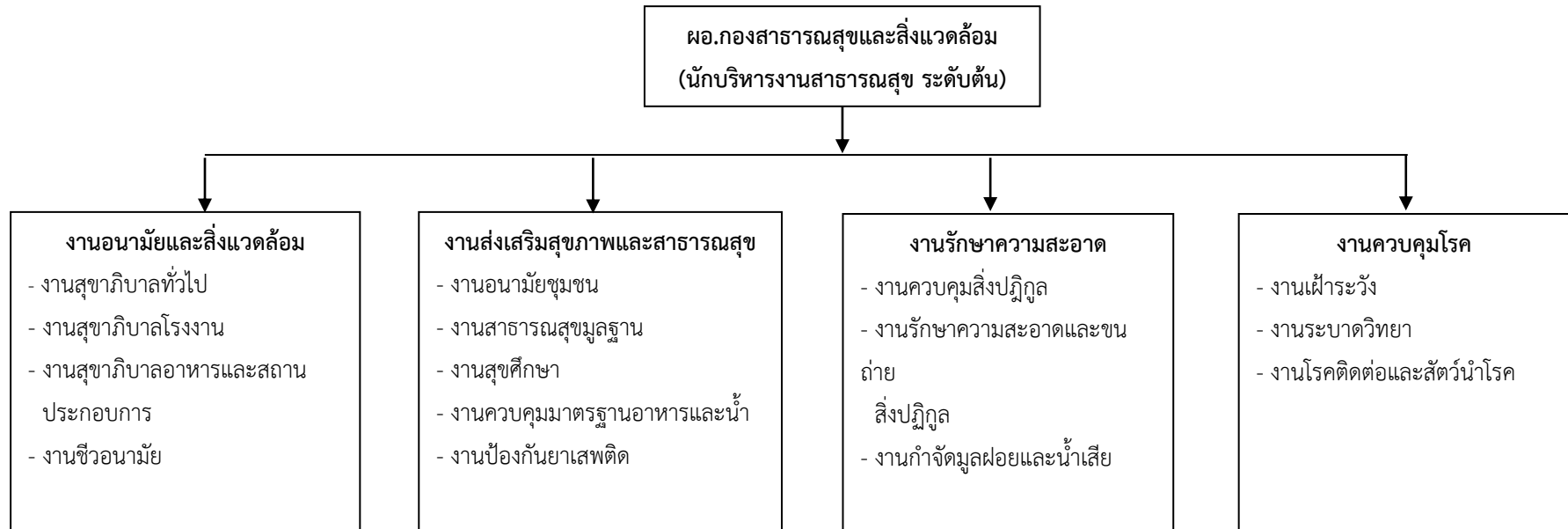
### โครงสร้างกองคลัง



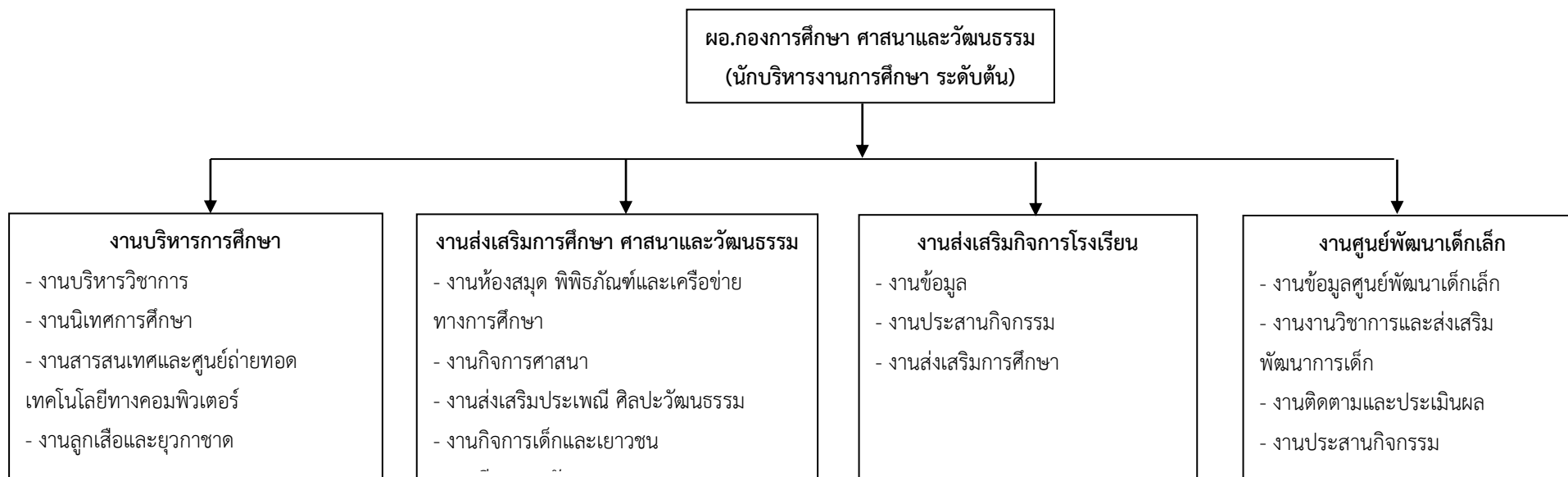
## โครงสร้างกองช่าง



### โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



## โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



## ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

### ๑. การพัฒนาผู้บริหาร

- ๑.๑ การฝึกอบรมและสัมมนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
- ๑.๒ การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ อย่างน้อย ๒ ปี /ครั้ง
- ๑.๓ ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิส่งขึ้น
- ๑.๔ การฝึกจิต/สมาธิ ในสถานปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ครั้งละ ๓ วัน

### ๒. การพัฒนาความชำนาญการ (สายปฏิบัติ)

- ๒.๑ การฝึกอบรมและสัมมนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
- ๒.๒ ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิส่งขึ้น
- ๒.๓ การจัดหาเครื่องใช้ให้เพียงพอ

### ๓. การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่/การเปลี่ยนสายงาน

- ๓.๑ การให้ฝึกทดลองการปฏิบัติงานให้ทดลองปฏิบัติงานสำหรับบุคคลที่บรรจุใหม่
- ๓.๒ การปฐมนิเทศ แนะนำชี้แจงก่อนบรรจุงานใหม่หรือแนะนำที่จะเปลี่ยนสายงานใหม่
- ๓.๓ การทดลองหมุนเวียนการปฏิบัติงานให้มีการเปลี่ยนงานอาจจะ ๓-๔ เดือนครั้ง เพื่อให้มีความรู้เบื้องต้นในงานหลาย ๆ ด้าน

## ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างของ อบต. คลองม่วง

### (๑) ปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณของข้าราชการ ได้แก่

- ๑.๑ จรรยาบรรณต่อตนเอง
- ๑.๒ จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา
- ๑.๓ จรรยาบรรณต่อเพื่อนร่วมงาน
- ๑.๔ จรรยาบรรณต่อประชาชน

### ก. จรรยาบรรณต่อตนเอง

๑. พนักงานส่วนตำบลพึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดี มีระเบียบ และประพฤติตนให้เหมาะสม
๒. พนักงานส่วนตำบลพึงมีทัศนคติที่ดีและพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น
๓. พนักงานส่วนตำบลพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละและไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ
๔. พนักงานส่วนตำบลจะต้องปฏิบัติงานอย่างมีหลักการ มีความขยันหมั่นเพียร อุตสาหะ มีวิสัยทัศน์ เรียบง่าย ไม่ฟุ้งเฟ้อ มีความเฉลียวฉลาดในการปรับตัว ปรับปรุงงานให้ทันกาลทันเวลา
๕. พนักงานส่วนตำบลพึงภูมิใจในอาชีพ รับผิดชอบต่อหน้าที่ รักในเกียรติและศักดิ์ศรี มีอุดมการณ์ในการทำงาน เพื่อประชาชนและประเทศชาติ

### ข. จรรยาบรรณต่อหน่วยงาน

๑. พนักงานส่วนตำบลพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต เสมอภาค โปร่งใส และปราศจากอคติ
๒. พนักงานส่วนตำบลพึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ถูกต้อง สมเหตุสมผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นสำคัญ
๓. พนักงานส่วนตำบลพึงปฏิบัติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลาและใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่

๔. พนักงานส่วนตำบลพึงดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คຸ່ມคຸ່ມโดยระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง
๕. พนักงานส่วนตำบลจะต้องพัฒนาหน่วยงาน ให้เป็นที่เชื่อถือเป็นที่พึ่งของประชาชนและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับองค์กรอื่น ๆ
๖. พนักงานส่วนตำบลพึงรักษาความลับของทางราชการ

ค. จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

๑. พนักงานส่วนตำบลพึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือช่วยเหลือกลุ่มงานของตน ทั้งในด้านความคิด การช่วยทำงานและการแก้ไขปัญหาร่วมกันรวมทั้งการเสนอแนะในสิ่งที่ เห็นว่าจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบด้วย
๒. พนักงานส่วนตำบลซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา พึงดูแลเอาใจใส่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ขวัญกำลังใจ สวัสดิการ มีความยุติธรรมและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม
๓. พนักงานส่วนตำบลพึงช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจในบรรดาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม
๔. พนักงานส่วนตำบลพึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพ มีน้ำใจและมีมนุษยสัมพันธ์อันดี

ง. จรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม

๑. พนักงานส่วนตำบลให้บริการประชาชน อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อมีน้ำใจ และใช้กิริยาวาจาสภาพออนโยน เมื่อเห็นว่าเรื่องใดไม่สามารถปฏิบัติได้ หรือไม่อยู่ใน อำนาจหน้าที่ของตนจะต้องปฏิบัติควรชี้แจงเหตุผล หรือแนะนำให้ติดต่อยังหน่วยงานหรือบุคคลซึ่งตนทราบว่า มีอำนาจหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้น ๆ ต่อไป
๒. พนักงานส่วนตำบลพึงประพฤติตนให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป
๓. พนักงานส่วนตำบลพึงละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด ซึ่งมีมูลค่าเกินปกติวิสัยที่วิญญูชนจะทำให้กันโดยเสน่หาจากผู้มาติดต่อราชการ หรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้น
๔. ปฏิบัติงานตามคุณธรรมของพุทธศาสนา เช่น อิทธิบาท ๔ , สังฆะวัตถุ ๔, ธรรมโลกบาล, สัปปุริสธรรม ๔, ทศพิธราชธรรม เป็นต้น
๕. ปฏิบัติงานตามนโยบายของรัฐบาล ในเรื่องการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (ธรรมภิบาล) ได้แก่ ความถูกต้อง ตรวจสอบได้ มีความโปร่งใส มีความรับผิดชอบ ประชาชนมีส่วนร่วม ความคຸ່ມคຸ່ມ

**๑๓.ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง**

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง ได้ประกาศใช้มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

- ๑.การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- ๒.การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
- ๓.การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- ๔.การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- ๕.การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- ๖.การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- ๗.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
- ๘.การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- ๙.การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพ

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิด

ทางวินัย

\*\*\*\*\*



## ภาคผนวก

๑. ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง
๒. สำเนาบันทึกการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา
๓. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓
๔. รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง
๕. ประกาศกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง
๖. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและค่าตอบแทน ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑
๗. ตารางงานวิเคราะห์ทุกส่วนราชการ
  - บัญชีปริมาณงาน ของแต่ละส่วนราชการ

**แบบแสดงกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่จริงในปัจจุบัน(ข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล)**

ส่วนราชการ	ชื่อ - สกุล	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	อัตรากำลังเดือน
	นายปวีรศ บุดสาเดช	๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	กลาง	๓๔,๔๓๐
	นางสาวสุภาวดี ลาภดิเรก	๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	ต้น	๒๔,๙๗๐
สำนักปลัด	จำเอนคุณานันท์ คำทวี	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๒๒,๖๐๐
	นางธมลวรรณ บุญแถว	๒๐-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๒๔,๐๑๐
	นายศรัณู สังข์พันธ์	๒๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	พง./ชง.	๑๔,๐๓๐
	นายคงจะเด็ด รักสกุล	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๙,๔๐๐
	นายบุญเพ็ง บุญกลาง	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๙,๐๐๐
กองคลัง	นางสาวสมจิตร เปียสูงเนิน	๒๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๓๐,๗๙๐
	นางสาวจารุณี รุ่งเรือง	๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	พง.	๒๔,๒๗๐
	นางสาวมณฑาทิพย์ พันธุ์ศรี	๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	พง.	๑๑,๓๕๐
	นางชลธิชา พรหมดี	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๖,๙๖๐
	นางสาวอุ๋นเรื่อน เจริญสุข	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	๑๑,๘๐๐
กองช่าง	นายธนบดี อะนั้นันต์	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๒๗,๔๘๐
	นายศักดิ์ชัย วัลย์ใจ	๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๑๙,๕๘๐
	นายสายชล ทรวงโพธิ์	๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการประปา	พง./ชง.	๑๘,๔๔๐

กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	นางสาวดาวใจ ตระการ จันทร์	๒๐-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการ สาธารณสุข	ชก.	๒๔,๙๗๐
กองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม	นางปิยนภ วรณวิเศษ	๒๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงาน การศึกษา (ผู้อำนวยการ กองการศึกษา ฯ)	ต้น	๒๔,๐๑๐
	นางสาวสมพิศ ศรีชื่น	๓๐-๒-๐๔๖๙	ครูผู้ดูแลเด็ก	ค.ศ.๑	๒๑,๑๕๐
	นางสาวเบญญาอินทร์ เพียรเพชร	๓๐-๒-๐๔๖๘	ครูผู้ดูแลเด็ก	ค.ศ.๑	๒๑,๑๕๐
	นางสาวรุ่งวิภา สายประสาท	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐,๐๐๐
	นางสาวมนัดดา ผินนอก	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐,๐๐๐
	นางสาวเสาวภา บุญประเสริฐ	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐,๐๐๐
	นางสาวสุภาวดี วิถี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐,๐๐๐
	นางเดือนรุ่ง อะนั้นต์	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐,๐๐๐
	นางสาวนิษฐา หงส์ร้อน	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๙,๐๐๐



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง

ที่ ๔๒๔ / ๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓

\*\*\*\*\*

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ และต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ เพื่อประกาศใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๕ วรรคท้ายแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.๒๕๕๘ ประกอบกับ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๔ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๕๙ เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เพื่อนำเสนอ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ดังนี้

- ๑.นายประทีป เรืองเกษม ตำแหน่ง นายกองค้การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง ประธานกรรมการ
- ๒.นายปวีรศ บุดสาเดช ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง กรรมการ
- ๓.นางสาวสุภาวดี ลาภดิเรก ตำแหน่ง รองปลัดข้าราชการแทนหัวหน้าสำนักปลัด กรรมการ
- ๔.นางสาวสมจิตร์ เปี้ยสูงเนิน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ
- ๕.นายธนบดี อະนันต์ ผู้อำนวยการกองช่าง กรรมการ
- ๗.นางธมลวรรณ บุญแถว ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ กรรมการ
- ๘.จำเอกคุณานันท์ คำทวี ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ กรรมการและเลขานุการ

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังจัดทำแผนอัตรากำลัง โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามระเบียบและหนังสือสั่งการ ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๕ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายประทีป เรืองเกษม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ.....สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง.....โทร. ๐-๔๔๐๐-๙๑๘๐

ที่...นม ๗๔๔๐๑/-.....วันที่ ๒๕ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

เรื่อง.....ขอเชิญเข้าร่วมประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาคำสั่ง อบต.คลองม่วง ที่ ๔๒๔/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๐ จำนวน ๑ ฉบับ

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานส่วนบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๑๕ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง จึงได้แต่งตั้งท่านเป็นคณะทำงานในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓

เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย องค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุม ในวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๐ เวลา ๑๓.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง

จึงเรียนมาเพื่อทราบและเข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

(นายประทีป เรืองเกษม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง

รายชื่อผู้เข้าประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓  
วันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๐  
เวลา ๑๐.๐๐ น.  
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง

ผู้เข้าประชุม

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายประทีป เรืองเกษม	นายกอบต.คลองม่วง ประธานกรรมการ		
๒	นายปวีริศ บุตสาเดช	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง กรรมการ		
๓	นางสาวสุภาวดี ลาภดิเรก	รองปลัดฯรักษาการแทนหัวหน้าสำนักปลัด กรรมการ		
๔	นางสาวสมจิตร เปียสูงเนิน	ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ		
๕	นายธนบดี อะนั้นต์	ผู้อำนวยการกองช่าง กรรมการ		
๖	จำเริญคุณานันท์ คำทวี	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ กรรมการ/เลขานุการ		

ไม่มาประชุม

-ไม่มี-

จำเริญคุณานันท์ คำทวี เลขานุการ กล่าวเชิญคณะกรรมการเข้าห้องประชุม

เริ่มประชุมเวลา

๑๐.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑  
ที่ประชุม

เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๓.๑ เรื่องกำหนดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ประธานฯ

- ก่อนอื่นขอแจ้งคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วงที่ ๔๒๔/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๕ เดือน สิงหาคม ๒๕๖๐ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขอให้ท่านปลัด อบต. ได้ชี้แจงรายละเอียดแนวทางที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนี้

ปลัด อบต.

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังจัดทำแผนอัตรากำลัง โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหาร ส่วนตำบล ให้เป็นไปตามระเบียบและหนังสือสั่งการ ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ๒.หนังสือที่ นม ๐๘๐๙.๒/ว ๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ที่ประชุม

รับทราบ

จำเอนคณนันท์ ค่ำทว  
เลขานุการ

เลขานุการชี้แจงให้ที่ประชุมทราบ ถึงหลักเกณฑ์ต่างๆในการจัดทำแผนอัตรากำล้ง ๓ ปี

๑.หลักการและเหตุผล

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง มีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำล้ง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ตามประกาศระเบียบงานบุคคลของคณะกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เพื่อให้การบริการงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง สอดคล้องกับขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเป็นไปตามอำนาจหน้าที่กฎหมาย ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด

ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณงานและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำล้งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง)กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติ เห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำล้งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำล้ง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำล้ง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามแผนอัตรากำล้ง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา

เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐

ธันวาคม ๒๕๕๘ ๑.๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและ

ระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙  
๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลฯ จึงได้จัดทำแผน  
อัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

การวางแผนอัตรากำลังเพื่อแก้ปัญหาเรื่องการกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับ  
ตำแหน่งต้องดำเนินการในภาพรวมทั้งหน่วยงาน เน้นถึงโครงสร้าง วัตถุประสงค์และ  
ขอบเขตหน้าที่ของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับนโยบาย โครงการ และแผนงานของ  
หน่วยงาน โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังล่วงหน้า ๓ ปี ซึ่งต้องมีแผนกำลังคนให้  
สอดคล้องกับแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลและแผนงบประมาณ (แผนงบ  
แบบ PPB: Planning Programming Budgeting) การกำหนดอัตรากำลังคนต้อง  
สอดคล้องกับแผนงาน โครงการ แผนงบประมาณ ในลักษณะแผนแบบผสมผสาน  
(integration) (แผนงาน+แผนเงิน+แผนกำลังคน)

และมีการทบทวนตรวจสอบหน้าที่ความรับผิดชอบ (Post Audit) การกำหนดหน้าที่  
ความรับผิดชอบของตำแหน่ง (Position Description) และการเคลื่อนย้ายและเคลื่อนคน  
(Redeployment) เพื่อป้องกันปัญหาหน้าที่ซ้ำซ้อน คนล้นงาน และกำลังคนไม่เพียงพอ  
ของหน่วยงาน เพื่อแก้ปัญหาในการบริหารงานบุคคล ที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขทั้งระบบไป  
พร้อมๆ กัน ทั้งหน้าที่ของหน่วยงาน โครงการ ระบบงาน การกำหนดตำแหน่ง และการ  
ปรับระดับตำแหน่ง

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน  
ที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัด  
อัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วน  
ตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และ  
แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้  
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการ  
กำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู  
บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากร  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง ให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการ  
บรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา  
ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล  
คลองม่วง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มี  
ประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบ  
เลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของ  
ประชาชนได้เป็นอย่างดี



๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วงเอง

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง มีภารกิจและอำนาจหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแยกออกได้เป็น ๒ ประเภท คือ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายจัดตั้ง อบต. และ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องการ ให้มีความสัมพันธ์และสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์พัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยแผนยุทธศาสตร์การพัฒนายังต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติแต่ทั้งนี้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙) ได้สิ้นสุดลงและการจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ อยู่ระหว่างการเสนอร่างแผนซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์เอาไว้แล้วดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาสามปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง มีความสอดคล้องกับทิศทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ต่อไป

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง สามปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองม่วง ไม่ได้มีการปรับปรุง เพิ่ม/ลด อัตรากำลัง ยังคงไว้ตามกรอบอัตราเดิม และจากมติคณะกรรมการฯในการพิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้ฝ่ายเลขานุการ รวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อเสนอรายงานต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด นครราชสีมาต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔  
- ไม่มี

เรื่องอื่นๆ

ปิดประชุมเวลา

๑๒.๐๐ น.

