



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓

งานการเจ้าหน้าที่
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเขม้
อำเภอเหนือคลอง จังหวัดกระบี่

คำนำ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเขม้า ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันคือ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ซึ่งจะครบรอบระยะเวลาการใช้งานในปีงบประมาณ ๒๕๖๐ ดังนั้น เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในการบริหารงานและการจัดเตรียมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเขม้า จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ นี้ขึ้นมา

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเขม้า มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนในองค์การบริหารส่วนตำบลให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลได้สำเร็จ ตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเขม้า สามารถคาดคะเนได้ว่าอนาคต ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างตำแหน่งใดบ้าง จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเขม้า

กันยายน ๒๕๖๐

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชน	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๑๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลัง	๑๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๘
๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ	๑๘
๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๑๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๙
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๐

ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ ๑
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ ๒
- ประกาศคุณธรรมจริยธรรม

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเขม้า อำเภอเหนือคลอง จังหวัดกระบี่

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเขม้า จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเขม้า มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเขม้า มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกระบี่ (ก.อบต.จังหวัดกระบี่) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเขม้า

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเขม้า สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเขม้า มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเขม้า ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเขม้า เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเขม้า บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดกระบี่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผลิตจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมุติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เปลี่ยนอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราค่าจ้างขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตราค่าจ้างในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตราค่าจ้างของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตราค่าจ้างที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไป อาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดว่า ตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมตามภารกิจของงานแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตราค่าจ้างระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตราค่าจ้างที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ในการพัฒนาตำบลคลองเขม้าขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเขม้า ซึ่งมีพื้นที่รับผิดชอบดูแล ๔ หมู่บ้าน และประชาชนในตำบลมีการตั้งถิ่นฐานกระจายไปตามพื้นที่ต่างๆ ของตำบล ทำให้มีความต้องการได้รับการพัฒนาในด้านต่างๆ เป็นอย่างมาก โดยเฉพาะการพัฒนาาระบบโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคต่างๆ เพื่อรองรับการเจริญเติบโตและคุณภาพชีวิตที่ดีของชุมชน ทั้งนี้ ในการพัฒนาตำบลคลองเขม้าในช่วงที่ผ่านมา ถึงแม้ว่าจะประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานแก้ไขปัญา และตอบสนองความต้องการของประชาชนในตำบลคลองเขม้าได้ในระดับหนึ่ง แต่ยังพบว่ามีปัญหาและความต้องการหลายประการที่องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเขม้ายังไม่สามารถแก้ไขให้บรรลุผลสำเร็จได้ เนื่องจากข้อจำกัดหลายประการ ทั้งในส่วนที่เป็นปัจจัยภายในองค์กรเองและปัจจัยภายนอกองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเขม้า จนทำให้ไม่สามารถดำเนินงานให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

ในการดำเนินงานพัฒนาตำบลคลองเขม้าในแต่ละปี องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเขม้าได้ดำเนินการสำรวจความคิดเห็นของประชาชนในตำบลคลองเขม้า ที่มีต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเขม้าในแต่ละปี โดยสอบถามเป็นประจำทุกปีเพื่อให้ทราบถึงความพึงพอใจของประชาชนต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเขม้า ปัญหาและความต้องการที่ประชาชนต้องการให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเขม้าแก้ไขและตอบสนองต่อความต้องการดังกล่าว รวมถึงการให้ข้อเสนอแนะที่จะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการแก้ไขปัญาและตอบสนองความต้องการของประชาชนในตำบลคลองเขม้าได้อย่างแท้จริง ทั้งนี้ จากผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเขม้าในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมาประกอบกับข้อมูลที่ได้จากการสำรวจความคิดเห็นของประชาชนในพื้นที่ตำบลคลองเขม้า ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเขม้าได้ทราบถึงปัญหาและความต้องการของประชาชนต่อการพัฒนาท้องถิ่น โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

(๑) ปัญหาเกี่ยวกับการก่อสร้างถนนที่มีความมั่นคงแข็งแรง และสามารถใช้งานได้ทุกฤดูกาล ยังไม่ครอบคลุมและทั่วถึงในหมู่บ้านต่างๆ โดยเฉพาะห้วยอมบ้านบิรวารต่างๆ เนื่องจากถนนภายในตำบลบางส่วนเป็นถนนลูกรังและถูกทำลายได้ง่ายทั้งจากการใช้งานและการได้รับความเสียหายจากภัยธรรมชาติต่างๆ ซึ่งส่งผลกระทบต่อราษฎรในหลายหมู่บ้านได้รับความเดือดร้อน ราษฎรในพื้นที่จึงมีความต้องการให้มีการปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรังดังกล่าวเป็นประจำทุกปี และดำเนินการก่อสร้างเป็นถนนคอนกรีตเสริมเหล็กหรือถนนลาดยางเพื่อให้เกิดความมั่นคงแข็งแรงและสามารถใช้งานได้ตลอดทุกฤดูกาล

(๒) ปัญหาเกี่ยวกับการก่อสร้างคูระบายน้ำขึ้นใหม่ เนื่องจากถนนภายในหมู่บ้านบางสายยังไม่มีคูระบายน้ำ และซ่อมแซมคูระบายน้ำเดิมที่มีปัญหาในการใช้งาน เพื่อให้น้ำเสียและน้ำทิ้งภายในชุมชนไหลได้โดยสะดวกและไม่ก่อให้เกิดมลพิษต่อชุมชน

(๓) ปัญหาการขยายเขตไฟฟ้า ถนนบางสายภายในหมู่บ้าน ยังไม่มีระบบไฟฟ้าสาธารณะทำให้การสัญจรไป มาของประชาชนในเวลากลางคืนไม่มีความปลอดภัยเท่าที่ควร ประกอบกับงบประมาณในการดำเนินการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเขม้ามีจำนวนจำกัด ทำให้การดำเนินงานในแต่ละปีไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างทั่วถึง

(๔) การขยายระบบประปาหมู่บ้านให้ครอบคลุมทุกครัวเรือนในหมู่บ้านนอกจากนี้ ปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินกิจการประปาของตำบลคลองเขม้า ยังพบว่า บางหมู่บ้านคุณภาพน้ำดิบที่นำมาใช้ยังมีปัญหา โดยเฉพาะในช่วงฤดูฝนที่น้ำประปาจะขุ่นข้นจนไม่สามารถใช้อุปโภคบริโภคได้

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น หลายปัญหานั้นว่าเป็นปัญหาเรื้อรังและเกิดขึ้นเป็นประจำทุกปี ถึงแม้ว่าองค์การบริหารส่วนตำบลคลองเขม้จะดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวทุกปีก็ตาม แต่ด้วยข้อจำกัดของงบประมาณ บุคลากรและเครื่องมือที่มีอยู่ จึงทำให้สามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ในระดับหนึ่งเท่านั้นและยังมีความจำเป็นที่จะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องทุกปี เพื่อให้ปัญหาดังกล่าวบรรเทาและหมดไปในที่สุด

แต่ทั้งนี้ แนวโน้มการพัฒนาในอนาคตในประเด็นดังกล่าวนี้ ทางองค์การบริหารส่วนตำบลคลองเขม้จะเร่งดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้ตรงกับความต้องการของประชาชนและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อาทิเช่น การปรับปรุงซ่อมแซมผิวถนนให้มีสภาพใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพในทุกช่วงฤดูซ่อมแซมและก่อสร้างคูระบายน้ำเพื่อให้น้ำไหลได้สะดวก ดำเนินการขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะบริเวณถนน เพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุและอาชญากรรมต่างๆ และดำเนินการขยายเขตประปาให้ทั่วถึงครบทุกครัวเรือน เพื่อให้ประชาชน ได้มีน้ำไว้สำหรับอุปโภค บริโภค

๔.๒ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

(๑) การรวมกลุ่มของประชาชนเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจระหว่างสมาชิกในกลุ่มและสร้างอำนาจต่อรองกับพ่อค้าคนกลางยังไม่เกิดผลและไม่เข้มแข็งเท่าที่ควร เนื่องจากประชาชนส่วนใหญ่ยังคงทำการประมง และเกษตรเชิงเดี่ยวที่ไม่ได้เน้นการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจเท่าใดนัก กลุ่มอาชีพหรือกลุ่มวิสาหกิจชุมชนที่มีอยู่เดิมก็จะมีเพียงบางกลุ่มเท่านั้นที่มีความเข้มแข็งและสามารถพึ่งตนเองได้

(๒) ราคาผลผลิตตกต่ำ และมีความผันผวน เนื่องจากความไม่แน่นอนของสภาวะอากาศ และการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ ทำให้ผลผลิตได้รับความเสียหายและเกษตรกรได้รับผลกระทบตามมาในเรื่องของหนี้สิน และคุณภาพชีวิตของเกษตรกรดังกล่าว

ในการดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเขม้ประสานกับหน่วยงานภายนอกอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในการสนับสนุนงบประมาณและจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะในการประกอบอาชีพของประชาชนในตำบล รวมทั้งในอนาคตได้มีแนวคิดที่จะทำให้ตำบลคลองเขม้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์เพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยวให้เดินทางเข้ามาท่องเที่ยวในตำบลคลองเขม้มากขึ้น ซึ่งอาจจะเป็นโอกาสให้กลุ่มอาชีพต่างๆ ในตำบลคลองเขม้ได้มองเห็นช่องทางในการหาอาชีพเสริมเพิ่มรายได้ให้มากขึ้นรวมถึงการประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ ในการจัดหาตลาดรองรับผลผลิตหรือสินค้าชุมชนที่ผลิตได้ให้สามารถจำหน่ายได้ต่อไป

๔.๓ ปัญหาด้านสังคม

(๑) ปัญหาเด็กและเยาวชน ไม่สามารถเข้าถึงบริการด้านการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างครอบคลุมและทั่วถึง เนื่องจากครอบครัวมีความยากจน ซึ่งส่งผลถึงพัฒนาการและคุณภาพชีวิตของเด็กเล็กดังกล่าว

(๒) ปัญหาการแพร่กระจายของยาเสพติดในพื้นที่ยังคงมีอยู่ โดยส่วนใหญ่มักแพร่กระจายในกลุ่มเด็กและเยาวชน เนื่องจากขาดวุฒิภาวะในการคิดตัดสินใจ

(๓) ปัญหาด้านการพนัน ประชาชนบางส่วนยังติดการพนัน ซึ่งส่งผลให้รายได้ไม่เพียงพอต่อรายจ่ายของครอบครัว ส่งผลให้เกิดปัญหาด้านการโจรกรรม และการประทุษร้ายต่อร่างกาย

ในการดำเนินการเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว นอกเหนือจากการดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลคลองเขม้เองแล้ว ยังจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือและการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกมา บูรณาการร่วมกัน เพื่อให้การแก้ไขปัญหาดังกล่าวประสบผลสำเร็จมากขึ้น อาทิเช่น การร่วมมือกับศูนย์ปฏิบัติการต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติดอำเภอหนองคลอง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการป้องกันปราบปรามและแก้ไขปัญหายาเสพติดในระดับพื้นที่ ซึ่งแนวโน้มในอนาคตเกี่ยวกับการดำเนินการกิจต่างๆ ในด้านนี้ จำเป็นต้องอาศัยการบูรณาการร่วมกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งหน่วยงานของรัฐและภาคเอกชน เพื่อก้าวข้ามข้อจำกัดต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเขม้ ในอันที่จะดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวความต้องการของประชาชนในประเด็นดังกล่าวนี้ต่อไป

๔.๔ ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

(๑) ปัญหาเรื่องข้อจำกัดด้านงบประมาณ บุคลากรและเครื่องมืออุปกรณ์ในการดำเนินงาน ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเขม่าจำเป็นต้องพิจารณาจัดสรรงบประมาณอย่างเหมาะสม ในการดำเนินการพัฒนาตำบลคลองเขม่าให้ครอบคลุมยุทธศาสตร์ทั้ง ๖ ด้านของหน่วยงาน ซึ่งบางครั้งการดำเนินงานเกิดความล่าช้าเนื่องจากไม่มีเงินรายได้เข้ามา ทำให้ไม่มีงบประมาณเพียงพอที่จะดำเนินการได้ รวมถึงการที่สามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาความต้องการของประชาชนในตำบลได้เพียงบางส่วนจากปัญหาทั้งหมดที่มีอยู่ จนทำให้ประชาชนในพื้นที่บางส่วนมองว่า การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเขม่ายังไม่สามารถตอบสนองต่อการแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้ดีเท่าที่ควร

(๒) ปัญหาประชาชนบางส่วนไม่ให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจการโครงการต่างๆ เท่าที่ควร เนื่องจากขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนการให้บริการ และการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเขม่า ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเขม่าไม่ทราบถึงปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของประชาชน

(๓) ปัญหาการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของประชาชนไม่ทั่วถึง ครอบคลุม เนื่องจากขาดการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารให้ประชาชนทราบอย่างทั่วถึง

แนวโน้มการพัฒนาตำบลคลองเขม่าในยุทธศาสตร์ดังกล่าวนี้ มองว่า ในประเด็นรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คาดว่า รัฐบาลจะมีการปฏิบัติให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายมากขึ้น โดยการผลักดันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง นักวิชาการ และภาคประชาสังคมที่ต้องการให้รัฐบาลกระจายอำนาจและภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการเองมากขึ้น การบริหารงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลจึงต้องอาศัยการมีส่วนร่วมและการตรวจสอบจากประชาชน และหน่วยงานภายนอกเพิ่มขึ้น เพื่อให้มั่นใจได้ว่าองค์การบริหารส่วนตำบลคลองเขม่าได้ใช้จ่ายงบประมาณให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อประชาชนในตำบลคลองเขม่าอย่างแท้จริง

๔.๕ ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๑) ปัญหาขยะมูลฝอยในหมู่บ้าน เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลคลองเขม่า ไม่มีสถานที่ทิ้งขยะ ทำให้ต้องเสียค่าใช้จ่ายสูงในการทิ้งขยะ และการทิ้งขยะไม่เป็นที่ เนื่องจากจำนวนของถังขยะยังมีไม่เพียงพอกับความต้องการของครัวเรือน

(๒) ปัญหาด้านการปรับปรุงสภาพภูมิทัศน์ ในบางหมู่บ้านมีแหล่งท่องเที่ยวที่สามารถพัฒนาให้มีศักยภาพมากขึ้นได้ เช่น ภูเขาญ้ย ซึ่งตั้งอยู่ในหมู่ที่ ๒ บ้านคลองเขม่า มีสภาพเป็นภูเขาหินปูนปกคลุมด้วยพันธุ์ไม้ประจำท้องถิ่น มีสถานที่สำหรับจัดกิจกรรมนันทนาการหรือจัดเป็นสถานที่ท่องเที่ยวของตำบลได้ ทางหมู่บ้านจึงมีความต้องการให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเขม่าดำเนินการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวดังกล่าวให้มากขึ้น เช่น การสร้างถนน สะพานเพื่อให้การเดินทางไปยังแหล่งท่องเที่ยวในหมู่บ้านเป็นไปโดยสะดวก การก่อสร้างศาลาที่พักนักท่องเที่ยว การปรับปรุงสภาพภูมิทัศน์ การจัดทำป้ายประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยว

(๓) ปัญหาด้านภูมิทัศน์ของครัวเรือน สิ่งแวดล้อมบริเวณครัวเรือนและที่สาธารณะ ยังขาดความเป็นระเบียบเรียบร้อยและสะอาดเท่าที่ควร รวมถึงการพัฒนาปรับปรุงสภาพภูมิทัศน์บริเวณต่างๆ ยังไม่ครอบคลุมทั่วถึง

ในการแก้ไขปัญหา และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนดังกล่าวข้างต้น นอกจากที่องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเขม่าจะดำเนินการโดยใช้งบประมาณปกติของตนเองแล้ว ยังจำเป็นต้องขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากแหล่งงบประมาณอื่นๆ เพื่อให้สามารถดำเนินการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวภายในตำบลคลองเขม่า ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากขึ้น นอกจากนี้ ยังจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือที่เข้มแข็งจากทุกฝ่ายทั้งภาคประชาชน และหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง

ในการแก้ไขปัญหามลพิษทางอากาศทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ตำบลคลองเขม่า รวมถึงการสร้างเสริมความดีความชอบของกฐินของตำบลคลองเขม่าให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติอย่างแท้จริง

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเขม่ามีภารกิจและอำนาจหน้าที่ ตามที่บัญญัติไว้พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๖ (มาตรา ๖๖ มาตรา ๖๗ มาตรา ๖๘ มาตรา ๖๙ และมาตรา ๖๙/๑) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (มาตรา ๑๖) ซึ่งจากภารกิจและอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายได้บัญญัติไว้ ให้เป็นภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเขม่าสามารถจัดกลุ่มภารกิจและอำนาจหน้าที่ดังกล่าวออกเป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจและอำนาจหน้าที่ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำ ทางบกและทางระบายน้ำ
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตร
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) การผังเมือง
- (๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๖) การสาธารณสุขการ
- (๗) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- (๘) การควบคุมอาคาร

๕.๒ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจและอำนาจหน้าที่ดังนี้

- (๑) การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ
- (๒) การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๓) การจัดการศึกษา
- (๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๕) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๖) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๗) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๘) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล
- (๙) การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจและอำนาจหน้าที่ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๓) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๔) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณสุขอื่น ๆ
- (๕) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจและอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- (๓) การบำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๔) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๕) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๖) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๗) การส่งเสริมการลงทุน
- (๘) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๙) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจและอำนาจหน้าที่ดังนี้

- (๑) ค้ำครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย
- (๓) การจัดการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๔) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจและอำนาจหน้าที่ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) ส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจและอำนาจหน้าที่ดังนี้

- (๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- (๒) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (๓) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๔) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเขิน

จากการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการพัฒนาต่าง ๆ ของประชาชนในตำบลคลองเขินดังที่กล่าวไว้แล้วข้างต้น จะเห็นได้ว่า การพัฒนาท้องถิ่นเป็นกระบวนการที่ไม่มีที่สิ้นสุด เนื่องจากปัญหาและความต้องการของประชาชนไม่มีทางที่จะหมดสิ้นไป ไม่ว่าท้องถิ่นจะดำเนินการแก้ไขปัญหาได้สำเร็จไปแล้วในหลายเรื่องๆ ก็ตาม แต่ก็จะมีปัญหาและความต้องการใหม่ ๆ เกิดขึ้นมาแทนที่อยู่ตลอดเวลา ดังนั้น ในการวางแผนพัฒนาท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องทราบถึงสภาพของตนเองที่เป็นอยู่ในปัจจุบันว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นอยู่ตรงจุดใดของปัญหาหรืออยู่ในช่วงใดของกระบวนการพัฒนาท้องถิ่น ผลการพัฒนาท้องถิ่นที่ผ่านมาเป็นอย่างไรและจะต้องก้าวต่อไปอย่างไร เพื่อให้สามารถบรรลุถึงวิสัยทัศน์และจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่ได้กำหนดไว้

นอกจากนี้ ยังจะต้องทราบถึงปัจจัยคุกคามและโอกาสในการพัฒนาท้องถิ่นที่เปิดให้ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถกำหนดกลยุทธ์และเครื่องมือที่เหมาะสมในการหลีกเลี่ยงภัยคุกคามหรือข้อจำกัดที่มีอยู่ และสามารถฉกฉวยเอาความได้เปรียบจากโอกาสที่เปิดให้เพื่อมุ่งไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการ

ในการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอกเพื่อการพัฒนาในพื้นที่ตำบลคลองเขม้าขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเขม้าสามารถพิจารณาได้จากจุดแข็งหรือข้อได้เปรียบในด้านต่างๆ ของตำบลคลองเขม้า จุดอ่อนหรือข้อด้อยของตำบลคลองเขม้า ข้อจำกัดหรือภัยคุกคามที่อาจเกิดขึ้นและโอกาสจากสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีอยู่หรือที่จะเกิดขึ้นในอนาคตดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคการพัฒนา (SWAT Analysis)

จุดแข็ง

๑. มีปราชญ์ชาวบ้าน และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒. มีองค์กรภาคประชาชนที่เข้มแข็ง
๓. ประชาชนให้ความสำคัญกับการจัดประเพณีท้องถิ่น
๔. ประชาชนกับผู้บริหาร สมาชิกสภาท้องถิ่นมีความใกล้ชิดกัน
๕. บุคลากรในองค์กรให้ความร่วมมือ และมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน
๖. การคมนาคมในพื้นที่ค่อนข้างสะดวกสบาย
๗. คณะผู้บริหารให้ความสำคัญกับงานของตนเองกับพนักงาน

จุดอ่อน

๑. การมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในการบริหารจัดการมีค่อนข้างน้อย
๒. ประชาชนขาดความรู้ในการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ประกอบอาชีพ
๓. ฝนตกชุกและค่อนข้างบ่อย
๔. สาธารณูปโภคต่างๆ ไม่เพียงพอกับความต้องการของชุมชน
๕. บุคลากรโอนย้ายบ่อยขาดความต่อเนื่องในการทำงาน
๖. งบประมาณในการดำเนินงานโครงการต่างๆ มีน้อย ไม่เพียงพอต่อการพัฒนา
๗. ชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการของท้องถิ่นน้อย
๘. ในฤดูฝนถนนลูกรังภายในหมู่บ้าน ตำบล จะมีสภาพชำรุดเสียหาย
๙. การจัดตั้งกลุ่มอาชีพไม่มีความมั่นคงและต่อเนื่อง
๑๐. บุคลากรไม่เพียงพอเมื่อเทียบกับภารกิจ คนๆเดียวต้องรับผิดชอบงานหลายด้าน

โอกาส

๑. นโยบายรัฐและจังหวัดเอื้อต่อการพัฒนาด้านต่างๆ และมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาขององค์กร
๒. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของท้องถิ่นกับแผนจังหวัดมีความชัดเจน
๓. ประชาชนในตำบลมีหลายศาสนา และอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข
๔. ได้รับความร่วมมือจากภาคีเครือข่ายองค์กรภายในตำบลเป็นอย่างดี
๕. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๗ ทำให้ท้องถิ่นได้รับการกระจายอำนาจมากขึ้น

- ๖. การขยายตัวทางเศรษฐกิจในภาพรวมทำให้การกระจายความเจริญมาสู่ภูมิภาคและท้องถิ่นเกิดการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาท้องถิ่นได้
- ๗. ภาครัฐให้การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง
- ๘. นโยบายปฏิรูปทางการเมืองต่อท้องถิ่น ทำให้ภาคประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการของท้องถิ่นเอง

อุปสรรค

- ๑. ราคาผลผลิตทางการเกษตรไม่คงที่
- ๒. งบประมาณที่ได้รับจัดสรรจากส่วนกลางมีน้อย
- ๓. ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในระเบียบปฏิบัติของท้องถิ่น
- ๔. ปัญหาเสพติด และแหล่งอบายมุขมีมากขึ้น ก่อให้เกิดปัญหาสังคม
- ๕. ความไม่พร้อมต่อการปรับตัวต่อประชาคมอาเซียน
- ๖. ขาดการบูรณาการในการแก้ไขปัญหาในพื้นที่ระหว่างท้องถิ่นกับส่วนราชการต่างๆ
- ๗. มีงานและหน้าที่เพิ่มมากขึ้นจากการโอนภารกิจ แต่บุคลากรและงบประมาณยังคงเท่าเดิม

๖. การกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ในการพัฒนาท้องถิ่นให้ประสบผลสำเร็จ กระบวนการบริหารและพัฒนาท้องถิ่นที่สำคัญประการหนึ่งก็คือ การวางแผนพัฒนา ซึ่งเป็นการกำหนดกรอบทิศทางและวิธีการที่จะนำไปสู่จุดหมายหรือเป้าหมายที่องค์การต้องการ ในการวางแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเขม้าได้มีการจัดทำแผนพัฒนาใน ๒ ระดับ ได้แก่ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระยะ ๕ ปี และแผนพัฒนาสามปี โดยแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระยะ ๕ ปี เป็นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในพื้นที่ตำบลคลองเขม้า โดยมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและจุดหมายเพื่อการพัฒนาที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัด/จังหวัด และแผนชุมชน ในขณะที่แผนพัฒนาสามปี เป็นแผนพัฒนาที่กำหนดรายละเอียดการพัฒนาในรูปของแผนงาน/โครงการที่จะดำเนินการในพื้นที่ตำบลคลองเขม้าในช่วงระยะเวลา ๓ ปี โดยมีการจัดทำและทบทวนแผนพัฒนาดังกล่าวเป็นประจำทุกปี ซึ่งได้พิจารณาถึงปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบันแล้ว จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาตำบลคลองเขม้า ไว้ดังนี้

วิสัยทัศน์

**“มีความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐาน บริหารงานแบบมีส่วนร่วม
พัฒนาคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจและสังคมเข้มแข็ง”**

พันธกิจการพัฒนา

จากการพิจารณาถึงอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเขม้า ประกอบการประเมินถึงศักยภาพการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเขม้า คณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลคลองเขม้าและประชาคมตำบลคลองเขม้า ได้กำหนดพันธกิจการพัฒนาท้องถิ่นที่องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเขม้าจักต้องดำเนินการเพื่อให้บรรลุถึงวิสัยทัศน์การพัฒนาที่กำหนดไว้ จำนวน ๖ ประการดังนี้

๑. จัดให้มีระบบโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค และสาธารณูปการขั้นพื้นฐานครอบคลุมทุกพื้นที่
๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากภาคประชาชน เกี่ยวกับการวางแผน การบริหารงานและการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ
๓. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม อนุรักษ์พันธุ์พุจาริตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น และยกระดับการกีฬาให้กับประชาชน
๔. ส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรคติดต่อ และอนุรักษ์พันธุ์พุทธรักษาธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. สร้างโอกาสให้ประชาชนมีอาชีพที่เหมาะสมกับท้องถิ่น โดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง และส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน
๖. จัดให้มีระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีความพร้อม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเขม้า แบ่งออกเป็น ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค และสาธารณูปการ

พันธกิจ

๑. จัดให้มีสาธารณูปโภค สาธารณูปการขั้นพื้นฐานครอบคลุมทุกพื้นที่
๒. จัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตรกรรมอย่างพอเพียง
๓. จัดให้มีการบำรุงรักษาทั้งทางบกและทางน้ำ

เป้าประสงค์

ตำบลคลองเขมามีโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค สาธารณูปการขั้นพื้นฐานครอบคลุมทั่วถึงทุกพื้นที่

แนวทางการพัฒนา

๑. ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาดูแล ทำเทียบเรือ ทางเท้า และท่อระบายน้ำ
๒. ก่อสร้าง ปรับปรุงระบบประปา ไฟฟ้า โทรศัพท์ และเสียงตามสาย

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการบริหารจัดการที่ดีและการมีส่วนร่วมของประชาชน

พันธกิจ

ส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากภาคประชาชนต่อการวางแผนพัฒนา การบริหารงาน และการติดตามการใช้จ่ายงบประมาณ

เป้าประสงค์

เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนา การบริหารจัดการองค์กรมีประสิทธิภาพ มีความถูกต้อง รวดเร็วตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ตรงตามวัตถุประสงค์

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาศักยภาพของพนักงาน ลูกจ้าง สมาชิกสภาท้องถิ่น และผู้นำท้องถิ่น
๒. เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การบริหารจัดการที่ดี และการมีส่วนร่วมของประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม กีฬาและนันทนาการ

พันธกิจ

ส่งเสริม สนับสนุนการศึกษา ศาสนา การอนุรักษ์ ฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น และยกระดับการกีฬาให้กับประชาชน

เป้าประสงค์

เพื่อให้มีการพัฒนากำหนดการศึกษา ศาสนา และปลูกฝังวัฒนธรรมที่ดีให้กับประชาชน รวมทั้งยกระดับการกีฬาให้กับเด็ก และเยาวชน

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมการเรียนรู้ การสอน
๒. ส่งเสริมกิจกรรมศาสนา
๓. อนุรักษ์ ฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรมและจารีตประเพณี
๔. ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านสาธารณสุข ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

พันธกิจ

ส่งเสริมสุขภาพอนามัย การป้องกันโรคติดต่อ และอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์

เพื่อส่งเสริมสุขภาพของประชาชน และอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในตำบลคลองเขม่า

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมสุขภาพ และการป้องกันโรคติดต่อ
๒. อนุรักษ์ ป่าพุทธรักษาธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. การจัดการมลพิษ ระบบบำบัดน้ำเสีย ขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจและสังคมเข้มแข็ง

พันธกิจ

สร้างโอกาสให้กับประชาชนมีอาชีพที่เหมาะสมกับท้องถิ่น โดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง และส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน

เป้าประสงค์

เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจ และความเข้มแข็งของสังคม

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมอาชีพ และกลุ่มอาชีพภายในตำบล
๒. ส่งเสริมสวัสดิการ และสังคมสงเคราะห์
๓. การป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

พันธกิจ

จัดให้มีระบบป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัยที่มีความพร้อม

เป้าประสงค์

มีศักยภาพ และความพร้อมในการดำเนินการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาระบบการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๒. การลดความสูญเสียชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

จากการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจการพัฒนา และยุทธศาสตร์การพัฒนาตำบลคลองเขม้าในช่วงระยะเวลา ๕ ปี ข้างหน้า รวมถึงการพิจารณาจากอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเขม้า ที่ได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๖ จะเห็นได้ว่า **ภารกิจหลัก**ที่องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเขม้าจะต้องดำเนินการมีดังต่อไปนี้

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔. การจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
๕. การส่งเสริมการศึกษา
๖. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๗. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเขม้า อาจพิจารณาดำเนินการ ได้แก่

๑. สนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๒. ส่งเสริมการเกษตรและการประมงอาชีพทางการเกษตร
๓. พัฒนาวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๔. การวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

ในการดำเนินการตามภารกิจหลักและภารกิจรองดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเขม้า จำเป็นต้องจัดหาและให้มีบุคลากรในปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสมอย่างเพียงพอ ต่อการดำเนินการกิจให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและสามารถบรรลุถึงวิสัยทัศน์และจุดมุ่งหมายการพัฒนาที่ได้กำหนดไว้ ดังนั้น การวางแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเขม้า จึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่จะนำมาใช้ในการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การสรรหาและการพัฒนาบุคลากรให้มีปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงานขององค์การในแต่ละช่วงเวลา รวมถึงสามารถควบคุมกรอบภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การมิให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามบทบัญญัติของกฎหมายอีกด้วย

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๗.๑ ปัญหาอุปสรรคในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเขม้า เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ในปัจจุบัน (เดือนสิงหาคม ๒๕๖๐) มีกรอบอัตรากำลังจำนวน ๕๓ อัตรา แบ่งเป็น ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลที่มีคนครองจำนวน ๑๐ อัตรา เป็นตำแหน่งว่างจำนวน ๑๐ อัตรา พนักงานครูส่วนตำบลมีคนครองจำนวน ๖ อัตราและเป็นตำแหน่งว่างจำนวน ๓ อัตรา พนักงานจ้างจำนวน ๒๔ อัตรา โดยในระหว่างการบังคับใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลฉบับเดิม (พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเขม้าได้มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปีอยู่เป็นระยะเนื่องจากภาระงานที่เพิ่มมากขึ้นทำให้มีความจำเป็นต้องสรรหาบุคลากรเข้ามาเพิ่มเติม เพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้นดังกล่าว นอกจากนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเขม้ายังได้มีการพัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพของบุคลากรในสังกัดอย่างสม่ำเสมอ เช่น การจัดส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมตามหน่วยงานต่างๆ การศึกษาดูงานนอกสถานที่ การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารองค์ความรู้ต่างๆ แก่บุคลากรในการประชุมประจำเดือน เป็นต้น ทั้งนี้ โดยมีจุดมุ่งหมายสำคัญก็เพื่อให้บุคลากรของหน่วยงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการ และภาระงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนผู้รับบริการให้ได้รับความพึงพอใจมากขึ้น

ในการดำเนินงานตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเขม้า ได้มีการแบ่งส่วนราชการภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเขม้าออกเป็น ๑ สำนักงาน ๓ กอง ได้แก่ สำนักงานปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ซึ่งเมื่อพิจารณาจากภารกิจหรืออำนาจหน้าที่ที่องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเขม้าต้องดำเนินการตามข้อ ๖ แล้วจะเห็นได้ว่า โครงสร้างส่วนราชการภายในที่จัดตั้งขึ้นยังไม่เป็นการเพียงพอที่จะรองรับภารกิจที่มีอยู่ในปัจจุบัน และที่จะมีการถ่ายโอนภารกิจมายังองค์การบริหารส่วนตำบลคลองเขม้าเพิ่มขึ้นอีกในอนาคต จึงทำให้้องการบริหารส่วนตำบลคลองเขม้าจำเป็นต้องปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังให้มีความเหมาะสม และสอดคล้องกับภารกิจที่หน่วยงานจะต้องดำเนินการมากขึ้น

ในระหว่างการบังคับใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) ที่ผ่านมา องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเขม้าได้ประสบกับปัญหาอุปสรรคในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและการบริหารงานบุคคลหลายประการ ดังนี้

(๑) โครงสร้างส่วนราชการภายในยังมีไม่เพียงพอกับการกิจของหน่วยงาน โครงสร้างส่วนราชการภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเขม้าแบ่งออกเป็น ๑ สำนักงาน ๓ กอง ซึ่งแต่ละสำนักงาน/ส่วน มีการแบ่งงานภายในออกเป็นงานต่างๆ ที่ครอบคลุมภารกิจและหน้าที่รับผิดชอบแต่ละสำนักงาน/ส่วนนั้นๆ ในทางปฏิบัติมักจะพบปัญหาอยู่เสมอว่า การจัดตั้งส่วนราชการภายในขึ้นมาใหม่จะทำให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของหน่วยงานเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากมีการกำหนดกรอบอัตรากำลังขึ้นมารองรับการดำเนินงานตามภารกิจดังกล่าว แต่มีข้อจำกัดในด้านกรอบวงเงินงบประมาณด้านบุคลากรจะต้องไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีของหน่วยงาน ซึ่งถึงแม้ว่าในปัจจุบันภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเขม้าจะยังไม่สูงมากนักก็ตามแต่งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด ทำให้ต้องมีการปรับเปลี่ยนงบประมาณในส่วนอื่นมาใช้จ่ายในด้านบุคลากรเพิ่มขึ้นในกรณีที่มีการจัดตั้งส่วนราชการและกำหนดกรอบอัตรากำลังเพิ่มขึ้นซึ่งเป็นเรื่องที่ยากลำบากในการดำเนินการดังกล่าว เนื่องจากโดยลักษณะพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเขม้าแล้วยังมีความต้องการและความจำเป็นที่จะต้องดำเนินการพัฒนาในหลายๆ ด้าน และประชาชนยังขาดโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาอยู่ค่อนข้างมาก

ดังนั้น ภายใต้ข้อจำกัดดังกล่าว ในกรณีที่จะมีการจัดตั้งส่วนราชการและการกำหนดกรอบอัตรากำลังเพิ่มขึ้นใหม่ ซึ่งอาจทำให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเพิ่มสูงขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเขม้าจำเป็นต้องใช้วิธีการปรับเกลี้ยกำลังคนที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพสูงสุด โดยมีให้ส่งผลกระทบต่องบประมาณในการพัฒนาด้านอื่นๆ

(๒) ด้านการบริหารงานบุคคล มักจะประสบปัญหาเกี่ยวกับปริมาณงานมีมากกว่าจำนวนคนที่มีอยู่ทำให้ต้องมีการปรับแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง เพื่อให้มีจำนวนคนเพียงพอกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ปัญหาอีกด้านหนึ่งก็คือ ในการกำหนดกรอบอัตรากำลังเพิ่มขึ้นจำเป็นต้องสรรหา และบรรจุแต่งตั้งบุคลากรให้ได้ครบตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนดไว้ แต่ในทางปฏิบัติมักจะพบว่าหน่วยงานไม่สามารถสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรได้ครบตามกรอบอัตรากำลังที่ตั้งไว้ ดังจะเห็นได้จากแผนอัตรากำลัง ๓ ปีฉบับเดิม (พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) ที่มีการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลไว้ทั้งสิ้น ๔๑ อัตรา แต่มีอัตราว่างถึง ๑๐ อัตรา โดยเฉพาะสายงานด้านช่าง ซึ่งมีความขาดแคลนค่อนข้างมาก ทำให้เกิดปัญหาความไม่สมดุลระหว่างปริมาณงานและกำลังคนไม่ได้รับการแก้ไขอย่างที่ควรจะเป็น

(๓) การปรับปรุงอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนของข้าราชการและพนักงานจ้าง คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้ประกาศปรับอัตราเงินเดือน และค่าตอบแทนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๖ และ ๑ มกราคม ๒๕๕๗ เป็นต้นมา ได้ส่งผลให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของหน่วยงานเพิ่มขึ้น ถึงแม้ว่าโดยภาพรวมแล้วภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของหน่วยงานไม่ได้เพิ่มขึ้นมากนักแต่ก็เป็นอุปสรรคต่อการกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่มขึ้นในอนาคต และจะส่งผลกระทบต่อไปยังงบประมาณรายจ่ายเพื่อการพัฒนาในด้านอื่นๆ ซึ่งอาจจะลดลงตามสัดส่วนการเพิ่มขึ้นของค่าใช้จ่ายประจำดังกล่าว

แต่ทั้งนี้ การปรับปรุงอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนของข้าราชการและพนักงานจ้างดังกล่าว ก็ยังมีส่วนช่วยในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน และคาดว่าบุคลากรจะมีการทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น ซึ่งจะสามารถรองรับภาระงานที่เพิ่มขึ้นได้ ในขณะที่เดียวกันบุคลากรในหน่วยงานจะต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว

๗.๒ แนวทางแก้ไขปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

จากปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลังที่องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเขม้า ได้ประสบในระหว่างการบริหารบังคับใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) ดังกล่าวมาแล้วข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเขม้าควรมีการดำเนินการเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว ดังนี้

(๑) **การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการเพิ่มขึ้นใหม่** องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเขม้าควรกำหนดส่วนราชการเพิ่มเติมเฉพาะเท่าที่จำเป็น เพื่อรองรับภาระงานที่มีได้กำหนดให้ส่วนราชการใดส่วนราชการหนึ่งเป็นผู้รับผิดชอบเป็นการเฉพาะ พร้อมกับกำหนดอัตรากำลังเพิ่มเติม โดยคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นมิให้เพิ่มสูงขึ้นเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด โดยใช้วิธีการปรับเกลี้ยกำลังคนที่มีอยู่เดิม และอัตรากำลังที่ยังว่างอยู่ให้มาปฏิบัติงานในส่วนราชการที่กำหนดขึ้นมาใหม่ เพื่อให้สามารถใช้ประโยชน์จากบุคลากรที่มีอยู่ได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพมากที่สุด ภายใต้ข้อจำกัดด้านงบประมาณที่มีอยู่

(๒) **การบริหารงานบุคคล** ควรเพิ่มความพยายามในการสรรหาบุคลากรให้เข้ามาบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่ว่างให้ครบ โดยอาจดำเนินการรับโอน (ย้าย) ข้าราชการส่วนท้องถิ่นอื่นหรือข้าราชการพลเรือนสามัญมาบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่ว่าง หรืออาจขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้จากส่วนราชการอื่นภายใต้เงื่อนไขและแนวทางปฏิบัติที่ ก.กลางกำหนด และองค์การบริหารส่วนตำบลคลองเขม้าได้ดำเนินการร้องขอให้ กสธ. ดำเนินการสอบแข่งขันแทนเพื่อมาบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่ว่าง หรือขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ กสธ. ต่อไป

(๓) **ในกรณีที่ภาระค่าใช้จ่ายประจำที่เพิ่มสูงขึ้น** อันเนื่องมาจากการปรับปรุงอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนของข้าราชการ พนักงานจ้าง ผู้บริหารท้องถิ่นและสมาชิกสภาท้องถิ่นให้สูงขึ้น ระเบียบกระทรวงมหาดไทยที่เกี่ยวกับการปรับอัตราค่าตอบแทนของผู้บริหารท้องถิ่นและสมาชิกสภาท้องถิ่น ได้กำหนดไว้อย่างชัดเจนว่า งบประมาณเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นในปีงบประมาณต่อไปจะต้องมีไม่ต่ำกว่าปีงบประมาณที่ผ่านมา ดังนั้น การเพิ่มอัตรากำลังใหม่ๆ ในอนาคตจึงเป็นเรื่องที่ยากมากขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเขม้าจำเป็นต้องเร่งสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่ว่างให้ครบทุกตำแหน่ง พร้อมกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรที่มีอยู่เดิมให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากขึ้นโดยลำดับ เพื่อให้สามารถรองรับกับภาระงานที่เพิ่มสูงขึ้นได้อย่างเป็นอย่างดี

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเขม่า

จากการศึกษาและวิเคราะห์บทบาท ภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเขม่า ตลอดจนปัญหาความต้องการของประชาชนในตำบลคลองเขม่าดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเขม่าจึงได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายในส่วนราชการ เพื่อรองรับการปฏิบัติราชการตามบทบาท ภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเขม่าดังตารางต่อไปนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต. - งานบริหารทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานสวัสดิการสังคม - งานนโยบายและแผน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	๑. สำนักงานปลัด อบต. - งานบริหารทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานกฎหมายและคดี - งานสวัสดิการสังคม - งานนโยบายและแผน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	กำหนดงานเพิ่มขึ้นตามยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการบริหารจัดการที่ดี
๒. กองคลัง - งานบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง - งานบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๓. กองช่าง - งานบริหารงานช่าง - งานก่อสร้าง - งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานสาธารณูปโภค	๓. กองช่าง - งานบริหารงานช่าง - งานก่อสร้าง - งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานสาธารณูปโภค	
๔. ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานกีฬาและนันทนาการ	๔. ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานกีฬาและนันทนาการ	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเขม้ ได้ดำเนินการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด โดยการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเขม้

สถิติปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเขม้
อำเภอเหนือคลอง จังหวัดกระบี่

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาท)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาท)	จำนวนตำแหน่ง ที่ต้องการ	ประเภทของบุคลากร ที่ต้องการ
๑	สำนักงานปลัด อบต.					๑. นักบริหารงาน อบต. (กลาง)
	งานบริหารทั่วไป				๑๐.๒๒	๒. นักบริหารงานทั่วไป (ต้น)
	งานสารบรรณ	๒๐	๘,๕๐๐	๑๗๐,๐๐๐		๓. เจ้าพนักงานธุรการ (ขง.)
	งานอำนวยการ	๖๐	๙,๕๐๐	๕๗๐,๐๐๐		๔. ผช.เจ้าพนักงานธุรการ
	งานบริการข้อมูลข่าวสาร	๒๖	๓,๕๐๐	๙๑,๐๐๐		๕. ผช.จนท.ธุรการ
	งานกิจการสภา	๑๘๐	๒๐	๓,๖๐๐		๖. พนักงานขับรถยนต์
	งานกฎหมายและนิติกรรม	๒๔๐	๕๐	๑๒,๐๐๐		๗. นักการภารโรง
	งานการเจ้าหน้าที่				๒.๒๕	๑.นักทรัพยากรบุคคล (ขก.)
	งานบริหารงานบุคคล	๑๘๐	๓๒๐	๕๗,๖๐๐		
	งานทะเบียนประวัติและข้อมูลบุคลากร	๑๘๐	๒๒๐	๓๙,๖๐๐		
	งานจัดทำแผนอัตรากำลัง	๒๔๐	๕๐	๑๒,๐๐๐		
	งานสวัสดิการต่างๆ	๒๔๐	๓๒๐	๗๖,๘๐๐		

* มาตรฐานเวลาการปฏิบัติงานต่อปี ๒๓๐ x ๖ x ๖๐ นาท = ๘๒,๘๐๐ นาท

สถิติปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเขม้า (ต่อ)
อำเภอเหนือคลอง จังหวัดกระบี่

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาท)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาท)	จำนวนตำแหน่ง ที่ต้องการ	ประเภทของบุคลากร ที่ต้องการ
	งานนโยบายและแผน				๒.๔๑	๑. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผนพัฒนาของ อบต.	๓๐	๗๕๐	๒๒,๕๐๐		
	งานวิชาการ	๖๐	๑๓๐	๗,๘๐๐		
	งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์	๒๖	๑๓๐	๓,๓๘๐		
	งานสารสนเทศและระบบข้อมูลคอมพิวเตอร์	๖๐	๑๓๐	๗,๘๐๐		
	งานงบประมาณ	๑๘๐	๑๓๐	๒๓,๔๐๐		
	งานข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล	๑๘๐	๗๕๐	๑๓๕,๐๐๐		
	งานสวัสดิการสังคม				๒.๓๔	๑. นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)
	งานสวัสดิการสังคม	๙๐	๑๓๐	๑๑,๗๐๐		๒. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน
	งานพัฒนาชุมชน	๑๘๐	๗๕๐	๑๓๕,๐๐๐		
	งานสังคมสงเคราะห์	๑๘๐	๑๓๐	๒๓,๔๐๐		
	งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	๑๘๐	๑๓๐	๒๓,๔๐๐		
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย				๑.๑๙	๑. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
	งานอำนวยการ	๖๐	๑๒๐	๗,๒๐๐		(ปก./ชก.)
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑๒๐	๒๖๐	๓๑,๒๐๐		
	งานสนับสนุนเกี่ยวกับอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน	๑๘๐	๒๘๐	๕๐,๔๐๐		
	งานช่วยเหลือฟื้นฟู งานกู้ภัย	๘๐	๑๒๐	๙,๖๐๐		
	งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล				๓.๐๙	๑. นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก./ชก.)
	งานสุขาภิบาลทั่วไป	๑๒๐	๗๕๐	๙๐,๐๐๐		๒. พนักงานขับรถบรรทุกขยะ
	งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ	๒๔๐	๑๓๐	๓๑,๒๐๐		
	งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม	๑๘๐	๗๕๐	๑๓๕,๐๐๐		

* มาตรฐานเวลาการปฏิบัติงานต่อปี ๒๓๐ x ๖ x ๖๐ นาที = ๘๒,๘๐๐ นาที

สถิติปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเขม้า
อำเภอเหนือคลอง จังหวัดกระบี่

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาท)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาท)	จำนวนตำแหน่ง ที่ต้องการ	ประเภทของบุคลากร ที่ต้องการ
๒	กองคลัง					
	งานบริหารงานคลัง				๑.๘๑	๑. นักบริหารงานคลัง
	งานสารบรรณ	๓๐	๒๕๐	๗,๕๐๐		๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
	งานบริหารงานคลังต่างๆ	๖๐	๒๕๐	๑๕,๐๐๐		
	งานตรวจสอบการเงินและบัญชี	๑๕๐	๘๕๐	๑๒๗,๕๐๐		
	งานการเงินและบัญชี				๓.๐๔	๑. นักวิชาการเงินและบัญชี
	งานการรับเงิน เบิกจ่ายเงิน	๑๘๐	๒๐๐	๓๖,๐๐๐		๒. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
	งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน	๑๘๐	๔๐๐	๗๒,๐๐๐		๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
	งานการบัญชี	๑๘๐	๔๐๐	๗๒,๐๐๐		๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
	งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย	๑๘๐	๒๐๐	๓๖,๐๐๐		
	งานงบการเงินและงบทดลอง	๑๘๐	๒๐๐	๓๖,๐๐๐		
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้				๒.๙๐	๑. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
	งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า	๖๐	๑,๒๐๐	๗๒,๐๐๐		๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
	งานพัฒนารายได้	๑๒๐	๔๐๐	๔๘,๐๐๐		๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
	งานควบคุมกิจการค้า และค่าปรับ	๑๕๐	๓๐๐	๔๕,๐๐๐		
	งานทะเบียนควบคุมรายได้และเร่งรัดรายได้	๑๕๐	๕๐๐	๗๕,๐๐๐		
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ				๒.๙๑	๑. เจ้าพนักงานพัสดุ
	งานทะเบียนทรัพย์สิน	๑๒๐	๖๐๐	๗๒,๐๐๐		๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ
	งานจัดทำและปรับปรุงแผนที่ภาษี	๓๐	๔๐	๑,๒๐๐		
	งานพัสดุ	๒๔๐	๖๐๐	๑๔๔,๐๐๐		
	งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ	๖๐	๔๐๐	๒๔,๐๐๐		

* มาตรฐานเวลาการปฏิบัติงานต่อปี ๒๓๐ x ๖ x ๖๐ นาที = ๘๒,๘๐๐ นาที

สถิติปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเขม้า
อำเภอเหนือคลอง จังหวัดกระบี่

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาท)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาท)	จำนวนตำแหน่ง ที่ต้องการ	ประเภทของบุคลากร ที่ต้องการ
๓	กองช่าง					
	<u>งานบริหารงานช่าง</u>				๑.๑๘	๑. นักบริหารงานช่าง
	งานสารบรรณ	๓๐	๒๕๐	๗,๕๐๐		๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
	งานบริหารงานช่างต่างๆ	๑๒๐	๓๐๐	๓๖,๐๐๐		
	งานเก็บข้อมูลด้านก่อสร้าง	๑๒๐	๔๕๐	๕๔,๐๐๐		
	<u>งานก่อสร้าง</u>				๒.๐๓	๑. นายช่างโยธา
	งานก่อสร้างและบูรณะถนน	๖๐	๑,๒๐๐	๗๒,๐๐๐		๒. ผู้ช่วยนายช่างโยธา
	งานก่อสร้างและบูรณะสะพาน	๑๒๐	๔๐๐	๔๘,๐๐๐		๓. ผู้ช่วยนายช่างโยธา
	งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม	๖๐	๓๐๐	๑๘,๐๐๐		
	งานบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ	๖๐	๕๐๐	๓๐,๐๐๐		
	<u>งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u>				๒.๒๕	๑. นายช่างสำรวจ
	งานสถาปัตยกรรม	๖๐	๖๐	๓,๖๐๐		๒. นายช่างเขียนแบบ
	งานประมาณราคาก่อสร้าง	๑๒๐	๑๓๐	๑๕,๖๐๐		๓. ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ
	งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร	๑๘๐	๑๓๐	๒๓,๔๐๐		
	งานบริการข้อมูลและการขออนุญาตต่างๆ	๖๐	๑๕๐	๙,๐๐๐		
	งานออกแบบ	๑๕๐	๑๕๐	๒๒,๕๐๐		
	งานสำรวจและแผนที่	๑๕๐	๑๕๐	๒๒,๕๐๐		
	งานวางผังพัฒนาเมือง	๑๕๐	๑๕๐	๓๐,๐๐๐		
	งานควบคุมทางผังเมือง	๑๕๐	๑๕๐	๓๐,๐๐๐		
	งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง	๑๕๐	๑๕๐	๓๐,๐๐๐		

* มาตรฐานเวลาการปฏิบัติงานต่อปี ๒๓๐ x ๖ x ๖๐ นาที = ๘๒,๘๐๐ นาที

สถิติปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเขม้า
อำเภอเหนือคลอง จังหวัดกระบี่

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาท)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาท)	จำนวนตำแหน่ง ที่ต้องการ	ประเภทของบุคลากร ที่ต้องการ
๓	กองช่าง (ต่อ)					
	<u>งานสาธารณูปโภค</u>				๓.๔๐	๑. นายช่างไฟฟ้า
	งานประสานสาธารณูปโภคที่เกี่ยวข้อง	๑๒๐	๒๕๐	๓๐,๐๐๐		๒. เจ้าพนักงานการประปา
	งานไฟฟ้าสาธารณะ	๑๘๐	๒๕๐	๔๕,๐๐๐		๓. ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า
	งานบำรุงรักษาคลองสาธารณูปโภค	๑๘๐	๘๐	๑๔,๔๐๐		
	งานประปา	๒๔๐	๘๐๐	๑๙๒,๐๐๐		

* มาตรฐานเวลาการปฏิบัติงานต่อปี ๒๓๐ x ๖ x ๖๐ นาที = ๘๒,๘๐๐ นาที

สถิติปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเขม้า
อำเภอเหนือคลอง จังหวัดกระบี่

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาท)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาท)	จำนวนตำแหน่ง ที่ต้องการ	ประเภทของบุคลากร ที่ต้องการ
๔	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม					
	งานบริหารการศึกษา				๔.๙๓	๑. นักบริหารงานการศึกษา
	งานสารบรรณ	๓๐	๔๐๐	๑๒,๐๐๐		๒. นักวิชาการศึกษา
	งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๖๐	๔๐๐	๒๔,๐๐๐		๓. ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา
	งานแผนงานและวิชาการ	๓๖๐	๔๐๐	๑๔๔,๐๐๐		๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
	งานภารกิจถ่ายโอนโครงการอาหารกลางวัน	๓๖๐	๔๐๐	๑๔๔,๐๐๐		
	งานโครงการอาหารเสริม (นม)	๖๐	๔๐๐	๒๔,๐๐๐		
	งานนิเทศและประกันคุณภาพ	๖๐	๒๐๐	๑๒,๐๐๐		
	งานกีฬาและนันทนาการ				๑.๙๖	
	งานส่งเสริมการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพของเยาวชนและประชาชน	๑๒๐	๔๐๐	๔๘,๐๐๐		
	งานส่งเสริมกิจกรรมกีฬา	๓๖๐	๒๕๐	๙๐,๐๐๐		
	งานมวลชนด้านกีฬาและนันทนาการ	๑๒๐	๒๐๐	๒๔,๐๐๐		
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม				๘.๗๐	๑. ผู้อำนวยการโรงเรียน
	งานส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔๘๐	๑,๕๐๐	๗๒๐,๐๐๐		๒. ครูผู้ช่วย (๒)
	งานจัดการศึกษาเด็กอนุบาลและปฐมวัย	๔๘๐	๑,๕๐๐	๗๒๐,๐๐๐		๓. ครู (๖)
	งานกิจการโรงเรียน	๔๘๐	๑,๕๐๐	๗๒๐,๐๐๐		๔. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (๓)
	งานเด็กอนุบาลและปฐมวัย	๓๖๐	๑,๕๐๐	๕๔๐,๐๐๐		๕. ภารโรง
	งานควบคุมดูแลศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียน	๓๖๐	๑,๕๐๐	๕๔๐,๐๐๐		
	งานดูแล จัดเตรียมและให้บริการวัสดุอุปกรณ์ คู่มือครู สื่อการเรียน	๓๖๐	๑,๕๐๐	๕๔๐,๐๐๐		
	งานติดต่อประสานงานกับสถานศึกษาอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๖๐	๕๐๐	๑๘๐,๐๐๐		

* มาตรฐานเวลาการปฏิบัติงานต่อปี ๒๓๐ x ๖ x ๖๐ นาที = ๘๒,๘๐๐ นาที

ในการนี้ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเขม้า เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล จึงได้สรุปผลการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังนี้

๑. สำนักงานปลัด อบต. ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง รวมทั้งสิ้น ๑๕ ตำแหน่ง ๑๕ อัตรา ได้แก่

๑.๑ นักบริหารงานท้องถิ่น (บริหารท้องถิ่นระดับกลาง)	จำนวน ๑ อัตรา
๑.๒ นักบริหารงานทั่วไป (อำนวยการระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
๑.๓ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
๑.๔ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
๑.๕ นิติกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	จำนวน ๑ อัตรา
๑.๖ นักวิชาการสุขาภิบาล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	จำนวน ๑ อัตรา
๑.๗ นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	จำนวน ๑ อัตรา
๑.๘ เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	จำนวน ๑ อัตรา
๑.๙ เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	จำนวน ๑ อัตรา
๑.๑๐ ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	จำนวน ๑ อัตรา
๑.๑๑ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๑ อัตรา
๑.๑๒ ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	จำนวน ๑ อัตรา
๑.๑๓ พนักงานขับรถยนต์	จำนวน ๑ อัตรา
๑.๑๔ นักการภารโรง	จำนวน ๑ อัตรา
๑.๑๕ พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	จำนวน ๑ อัตรา

สำหรับภารกิจหน้าที่งานในความรับผิดชอบของสำนักงานปลัด อบต. แบ่งเป็น ๗ งานที่สำคัญ ดังนี้

(๑) งานบริหารทั่วไป มีลักษณะงานที่เกี่ยวกับงานธุรการและสารบรรณ งานการประชุมสัมมนา งานการประชุม งานติดตามและเร่งรัดการดำเนินงาน งานกิจการสภา อบต.คลองเขม้า รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

(๒) งานการเจ้าหน้าที่ มีลักษณะงานที่เกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคล งานทะเบียนประวัติ และข้อมูลบุคลากร งานจัดทำแผนอัตรากำลัง งานสวัสดิการต่างๆ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

(๓) งานกฎหมายและคดี รับผิดชอบงานเกี่ยวกับการจัดทำร่างข้อบัญญัติ อบต. ตามกฎหมาย ระเบียบ งานรับ – ดำเนินการเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ งานตรวจสอบความถูกต้องของการขออนุมัติดำเนินการตามข้อบัญญัติก่อนการบังคับใช้ งานที่มีปัญหาเกี่ยวกับกฎหมายระเบียบ ข้อบัญญัติ อบต. ต่างๆ และงานนิติกรรม/สัญญาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

(๔) งานนโยบายและแผน รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาของ อบต. การจัดทำข้อบัญญัติ อบต. และข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี การวิเคราะห์โครงการ งานวิชาการ ระบบข้อมูลข่าวสารและระบบสารสนเทศของ อบต. การรายงานข้อมูลด้านแผนงาน/โครงการและงบประมาณผ่านทางอินเทอร์เน็ตให้แก่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและผู้กำกับดูแล ตลอดจนงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

(๕) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รับผิดชอบในงานด้านการอำนวยการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือและฟื้นฟูผู้ที่ได้รับภัยต่างๆ งานรักษาความสงบเรียบร้อยและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

(๖) **งานสวัสดิการสังคม** รับผิดชอบงานเกี่ยวกับการสงเคราะห์เด็ก สตรีคนชรา ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส งานฝึกอบรมอาชีพ งานส่งเสริมกลุ่มอาชีพ งานส่งเสริมและสนับสนุนความเข้มแข็งของชุมชน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

(๗) **งานกำจัดขยะและสิ่งปฏิกูล** รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสุขาภิบาลทั่วไป งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

เมื่อวิเคราะห์ถึงภาระงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานปลัด อบต.แล้ว จะมีภาระปริมาณงานค่อนข้างมาก แต่มีผู้ปฏิบัติงาน เพียง ๓ ตำแหน่ง คือ ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ และตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน ส่วนตำแหน่งที่เหลือเป็นตำแหน่งว่าง ประกอบกับในปัจจุบันภาระงานเกี่ยวกับงานนิติกรรมสัญญา งานร้องเรียนที่อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานปลัด อบต. มีเพิ่มมากขึ้น จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลเพิ่มใหม่ จำนวน ๑ ตำแหน่ง คือตำแหน่งนิติกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) เพื่อรองรับปริมาณงานด้านนิติกรรมต่างๆ ที่เพิ่มมากขึ้น แต่เนื่องจากข้อจำกัดด้านงบประมาณของหน่วยงาน จึงมีความจำเป็นต้องใช้วิธีปรับลดอัตรากำลังจากส่วนราชการเดิม โดยยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวน ๑ ตำแหน่ง คือ ตำแหน่งพนักงานขับรถบรรทุกขยะ ซึ่งเป็นตำแหน่งว่างและดำเนินการจ้างเหมาบริการขับรถบรรทุกขยะทดแทน เพื่อมิให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของหน่วยงานเพิ่มสูงมากจนเกินไป ส่วนตำแหน่งว่างอื่นๆ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเขม่าได้ดำเนินการร้องขอให้ กสอ.เป็นผู้สอบแข่งขันแทนเพื่อสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งที่ว่างในตำแหน่งต่างๆ เรียบร้อยแล้ว และควรเร่งดำเนินการสรรหาบุคลากรมาดำรงตำแหน่งที่ว่างเพิ่มเติมโดยเร็ว เพื่อมิให้ส่งผลกระทบต่องานประจำที่ต้องดำเนินการ และสำหรับพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีอยู่ จะต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพให้สามารถปฏิบัติงานทดแทนตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลที่ยังว่างอยู่ได้

๒. กองคลัง ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง รวมทั้งสิ้น ๙ ตำแหน่ง ๑๑ อัตรา ได้แก่

๒.๑ นักบริหารงานการคลัง (อำนวยการระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
๒.๒ นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
๒.๓ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	จำนวน ๑ อัตรา
๒.๔ เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	จำนวน ๑ อัตรา
๒.๕ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน	จำนวน ๑ อัตรา
๒.๖ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	จำนวน ๒ อัตรา
๒.๗ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	จำนวน ๑ อัตรา
๒.๘ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	จำนวน ๒ อัตรา
๒.๙ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๑ อัตรา

สำหรับภารกิจและหน้าในงานในความรับผิดชอบของกองคลังแบ่งออกเป็น ๔ งานที่สำคัญ ได้แก่

(๑) **งานบริหารงานคลัง** มีลักษณะงานที่เกี่ยวกับงานธุรการและสารบรรณ การบริหารงานคลังต่างๆ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย

(๒) **งานการเงินและบัญชี** รับผิดชอบงานด้านการเงิน การบัญชีต่างๆ เช่น การเก็บรักษาเงิน การรับ-ส่งเงิน การตรวจสอบการรับเงินรายได้ เงินโอนจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเบิกจ่ายเงิน การจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย งานงบการเงินและงบทดลอง งานแสดงฐานะทางการเงิน งานรายงานทางการเงินต่าง ๆ ทั้งระบบเอกสารและระบบสารสนเทศผ่านทางอินเทอร์เน็ต รวมถึงงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

(๓) **งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้** รับผิดชอบงานเกี่ยวกับภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าใบอนุญาต งานพัฒนารายได้ งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ รวมถึงงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

(๔) **งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ** รับผิดชอบงานเกี่ยวกับงานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี งานการพัสดุ งานทะเบียนรับ – เบิกจ่ายพัสดุ รวมถึงงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

เมื่อวิเคราะห์ถึงภาระงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของกองคลังแล้ว มีการกำหนดกรอบอัตรากำลังไว้ ๙ ตำแหน่ง ๑๑ อัตรา และมีตำแหน่งว่างทั้งหมด ๓ อัตรา คือตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติการ/ชำนาญงาน) และพนักงานจ้างตามภารกิจตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลคลองเขื่อนได้ดำเนินการสรรหาโดยการประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบลมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง ซึ่งมีผู้ติดต่อขอโอน (ย้าย) มาดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) ที่ว่างเรียบร้อยแล้ว ทำให้กองคลังคงเหลือตำแหน่งว่างอีกจำนวน ๒ ตำแหน่ง แต่เนื่องจากข้อจำกัดด้านงบประมาณของหน่วยงาน จึงมีความจำเป็นต้องใช้วิธีปรับลดอัตรากำลังจากส่วนราชการเดิม โดยยุบเลิกตำแหน่งว่างที่คงเหลือ คือ ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) และตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ซึ่งเป็นตำแหน่งว่าง เพื่อมิให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของหน่วยงานเพิ่มสูงมากจนเกินไป ซึ่งไม่ส่งผลกระทบต่องานประจำในด้านต่างๆ เพียงแต่บุคลากรที่มีอยู่จะต้องได้รับการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓. กองช่าง ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง รวมทั้งสิ้น ๑๒ ตำแหน่ง ๑๒ อัตรา ได้แก่

๓.๑ นักบริหารงานช่าง (อำนวยการระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
๓.๒ นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	จำนวน ๑ อัตรา
๓.๓ นายช่างเขียนแบบ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	จำนวน ๑ อัตรา
๓.๔ นายช่างสำรวจ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	จำนวน ๑ อัตรา
๓.๕ นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน	จำนวน ๑ อัตรา
๓.๖ เจ้าพนักงานประปา (ปฏิบัติการ/ชำนาญงาน)	จำนวน ๑ อัตรา
๓.๗ ผู้ช่วยนายช่างโยธา	จำนวน ๑ อัตรา
๓.๘ ผู้ช่วยนายช่างโยธา	จำนวน ๑ อัตรา
๓.๙ ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	จำนวน ๑ อัตรา
๓.๑๐ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา	จำนวน ๑ อัตรา
๓.๑๑ ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	จำนวน ๑ อัตรา
๓.๑๒ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๑ อัตรา

สำหรับภารกิจและหน้าที่งานที่กองช่างต้องรับผิดชอบแบ่งออกเป็น ๔ งานที่สำคัญ ดังนี้

(๑) **งานบริหารงานช่าง** มีลักษณะงานที่เกี่ยวกับงานธุรการและสารบรรณ การบริหารงานช่างต่างๆ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย

(๒) **งานก่อสร้าง** มีงานในความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานก่อสร้างและบูรณะถนน สะพาน งานปรับปรุง บูรณะและซ่อมแซมสิ่งก่อสร้าง สวนสาธารณะ การสำรวจออกแบบ การจัดทำข้อมูลด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานสำรวจ ออกแบบ เขียนแบบต่างๆ งานก่อสร้าง โดยได้รับอนุญาตตามกฎหมาย ตลอดจนกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และปฏิบัติงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย

(๓) **งานออกแบบและควบคุมอาคาร** รับผิดชอบในงานเกี่ยวกับงานสถาปัตยกรรม และมัณฑนศิลป์ งานวิศวกรรม งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์การขออนุญาตก่อสร้างอาคาร งานสำรวจ ออกแบบ เขียนแบบต่าง ๆ และปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

(๔) **งานสาธารณูปโภค** รับผิดชอบงานเกี่ยวกับงานไฟฟ้าสาธารณะ งานประสาธาณูปโภค การระบายน้ำ งานจัดทำแผนงาน/โครงการบำรุงรักษาดูแลคลองสาธารณะ การบำรุงรักษา คูคลอง ท่อระบายน้ำ ทำการสำรวจพื้นที่และโครงการป้องกันน้ำท่วมขัง งานสำรวจ ออกแบบ เขียนแบบต่างๆ งานก่อสร้าง โดยได้รับอนุญาตตามกฎหมาย และปฏิบัติงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย

โดยปกติ กองช่างจะมีภาระปริมาณงานค่อนข้างมาก แต่มีผู้ปฏิบัติงาน เพียง ๒ ตำแหน่ง คือ ตำแหน่ง นักบริหารงานช่าง (อำนวยการระดับต้น) และตำแหน่งนายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน ส่วนตำแหน่งที่เหลือเป็น ตำแหน่งว่าง ประกอบกับในปัจจุบันภาระงานเกี่ยวกับงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของกองช่าง มีเพิ่มมากขึ้น จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลเพิ่มเติม จำนวน ๑ ตำแหน่ง คือตำแหน่งนายช่างเขียนแบบ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) เพื่อรองรับปริมาณงานด้านช่างต่างๆ ที่เพิ่มมากขึ้น แต่เนื่องจากข้อจำกัดด้านงบประมาณของหน่วยงาน จึงมีความจำเป็นต้องใช้วิธีปรับลดอัตรากำลังจากส่วนราชการเดิม โดยยุบเลิกตำแหน่งว่าง จำนวน ๒ ตำแหน่ง คือ ตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างโยธา และตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา ซึ่งเป็นตำแหน่งว่างและซ้ำซ้อน ที่ได้ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรแล้วเป็นจำนวน ๒ ครั้ง แต่ไม่มีผู้ประสงค์จะเข้ามารับการสรรหาและเลือกสรรแต่อย่างใด เพื่อมิให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของหน่วยงานเพิ่มสูงมากจนเกินไป ส่วนตำแหน่งว่างอื่นๆ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเขินได้ดำเนินการร้องขอให้ กสธ. เป็นผู้สอบแข่งขันแทนเพื่อสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งที่ว่างในตำแหน่งต่างๆ เรียบร้อยแล้ว และควรเร่งดำเนินการสรรหาบุคลากรมาดำรงตำแหน่งที่ว่างเพิ่มเติมโดยเร็ว เพื่อมิให้ส่งผลกระทบต่องานประจำที่ต้องดำเนินการ และสำหรับพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีอยู่ จะต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพให้สามารถปฏิบัติงานทดแทนตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลที่ยังว่างอยู่ได้

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างรวมทั้งสิ้น ๙ ตำแหน่ง ๑๗ อัตรา ได้แก่

๔.๑ นักบริหารงานการศึกษา (อำนวยการระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
๔.๒ นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	จำนวน ๑ อัตรา
๔.๓ ผู้อำนวยการโรงเรียน	จำนวน ๑ อัตรา
๔.๔ ครูผู้ช่วย	จำนวน ๒ อัตรา
๔.๕ ครู	จำนวน ๖ อัตรา
๔.๖ ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	จำนวน ๑ อัตรา
๔.๗ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๑ อัตรา
๔.๘ ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	จำนวน ๓ อัตรา
๔.๙ ภารโรง	จำนวน ๑ อัตรา

สำหรับภารกิจและหน้าที่ที่กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ต้องรับผิดชอบแบ่งออกเป็น ๓ งานที่สำคัญ ดังนี้

(๑) **งานบริหารการศึกษา** รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานแผนงานและวิชาการ งานภารกิจถ่ายโอนโครงการอาหารกลางวัน งานภารกิจถ่ายโอน โครงการอาหารเสริม(นม) งานภารกิจถ่ายโอนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานนิเทศและประกันคุณภาพ และงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

(๒) งานกีฬาและนันทนาการ รับผิดชอบเกี่ยวกับงานส่งเสริมกิจกรรมกีฬา งานส่งเสริมการออกกำลังกาย เพื่อสุขภาพของเยาวชนและประชาชน งานมวลชนด้านกีฬาและนันทนาการ และงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

(๓) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม รับผิดชอบเกี่ยวกับงานส่งเสริมกิจการทางศาสนา ศีลธรรม จริยธรรม งานประชาสัมพันธ์ด้านศาสนา ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น งานประเพณีท้องถิ่น และงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

จะเห็นว่ากองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีกรอบอัตรากำลัง ๙ ตำแหน่ง ๑๗ อัตรา แต่มีผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงาน เพียง ๒ ตำแหน่ง คือ ตำแหน่งนักบริหารงานการศึกษา (อำนวยการต้น) และผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ส่วนอีก ๕ ตำแหน่งจะประจำอยู่ที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก คือ ตำแหน่งครู และผู้ช่วยครู ผู้ดูแลเด็ก ส่วนตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน ตำแหน่งครูผู้ช่วย และตำแหน่งภารโรง เป็นตำแหน่งว่างที่ได้รับจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ซึ่งในส่วนของตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน และตำแหน่งนักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเขม้า ได้ดำเนินการร้องขอให้ กสธ. สอบแข่งขันแทนเรียบร้อยแล้ว และในส่วนของพนักงานจ้างตามภารกิจในตำแหน่งผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา ซึ่งเป็นตำแหน่งว่างและอยู่ในช่วงที่กำลังดำเนินการสรรหาบุคลากรมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง เพื่อรับผิดชอบการดำเนินการในส่วนราชการนี้ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

จากการวิเคราะห์ปริมาณงานและอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลดังกล่าวข้างต้น สามารถนำผลการวิเคราะห์มาพิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่มเติมอีก ๒ ตำแหน่ง ดังมีรายละเอียดดังนี้

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง
ตำแหน่ง นิติกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) เลขที่ตำแหน่ง ๐๑-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาท)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาท)	จำนวนตำแหน่ง ที่ต้องการ
๑	งานพิจารณาวินิจฉัยข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	๖๐	๑๑๐	๖,๖๐๐	๐.๐๘
๒	งานจัดนิติกรรม รวบรวมข้อเท็จจริง และพยานหลักฐาน	๙,๐๐๐	๘	๗๒,๐๐๐	๐.๘๗
๓	งานสอบสวนเปรียบเทียบการกระทำที่ละเมิดข้อบัญญัติ อบต.	๔๘๐	๑๐	๔,๘๐๐	๐.๐๖
๔	งานรวบรวมข้อมูล กฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับ อบต.	๔๘๐	๒๔	๑๑,๕๒๐	๐.๑๔
๕	งานธุรการที่เกี่ยวข้องกับงานนิติกร	๓๐	๒๕๐	๗,๕๐๐	๐.๐๙
๖	งานจัดทำข้อบัญญัติต่างๆ ของ อบต.	๑,๒๐๐	๓	๓,๖๐๐	๐.๐๕
๗	งานรับ - ดำเนินการเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์	๑,๘๐๐	๖	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓
๘	งานนิติกรรมการ/สัญญาต่างๆ	๙๖๐	๓๐	๒๘,๘๐๐	๐.๓๕
๙	งานเกี่ยวกับมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	๔๘๐	๒	๙๖๐	๐.๐๒
๑๐	งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและตามที่ได้รับมอบหมาย	๒๔๐	๑๕	๓,๖๐๐	๐.๐๕
รวม					๑.๘๔

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง
ตำแหน่ง นายช่างเขียนแบบ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) เลขที่ตำแหน่ง ๐๑-๓-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาท)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาท)	จำนวนตำแหน่ง ที่ต้องการ
๑	เขียนแบบแปลนถนน	๑,๔๔๐	๘	๑๑,๕๒๐	๐.๑๔
๒	เขียนแบบแปลนท่อลอดเหลี่ยม	๑,๙๒๐	๖	๑๑,๕๒๐	๐.๑๔
๓	เขียนแบบแปลนอาคาร	๒,๘๘๐	๑๐	๒๘,๘๐๐	๐.๓๕
๔	เขียนแบบแปลนคุระบายน้ำ	๑,๔๔๐	๑๒	๑๗,๒๘๐	๐.๒๑
๕	เขียนแบบแผนที่ต่างๆ	๒,๔๐๐	๗	๑๖,๘๐๐	๐.๒๐
๖	เขียนแบบแปลนสะพาน	๒,๔๐๐	๖	๑๔,๔๐๐	๐.๑๗
๗	งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและตามที่ได้รับมอบหมาย	๑,๔๔๐	๗	๑๐,๐๘๐	๐.๑๒
รวม					๑.๓๓

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเขม่า อำเภอบึงนาราง จังหวัดพิจิตร

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) สำนักงานปลัด อบต.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นักทรัพยากรบุคคล (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๕	นิติกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
๖	นักวิชาการสุขาภิบาล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๘	เจ้าพนักงานธุรการ (ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๓	นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๔	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	๑	-	-	-	-๑	-	-	
	รวม	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	+๑/-๑	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเขม้า อำเภอเหนือคลอง จังหวัดกระบี่

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ยุบเลิก
๒	นักวิชาการเงินและบัญชี (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน)	๑	-	-	-	-๑	-	-	
๔	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	รวม	๑๑	๙	๙	๙	-๒	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเขม้า อำเภอนนทบุรี จังหวัดกระบี่

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	กองช่าง								
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานการช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓	นายช่างเขียนแบบ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๔	นายช่างสำรวจ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๕	นายช่างไฟฟ้า (ปฏิบัติงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	เจ้าพนักงานการประปา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๙	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	-	-	-	-๑			ยุบเลิก
๑๐	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
	รวม	๑๑	๑๐	๑๐	๑๐	+๑/-๒	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเขม้า อำเภอเหนือคลอง จังหวัดกระบี่

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ว่างเดิม ว่างเดิม
๒	นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	ผู้อำนวยการโรงเรียน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	ครูผู้ช่วย	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๕	ครู	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๖	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๙	นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอการจัดสรร
	รวม	๑๗	๑๗	๑๗	๑๗	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)*			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)*			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)*	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๔๓,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๖๔๐	๑๕,๑๒๐	๑๕,๘๔๐	๕๕๘,๑๒๐	๕๗๓,๒๔๐	๕๘๙,๐๘๐	
๒	สำนักปลัด อบต. หน.สป. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๒๐	ว่างเต็ม
๓	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๓๑๑,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๔๙,๓๒๐	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๒๗๖,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๒๘๘,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	
๕	นิติกร	ปก.ชก.	๑	-	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๖	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๗	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๑๘๙,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๑๙๘,๘๘๐	๒๐๗,๗๒๐	๒๑๖,๗๒๐	
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้าง																	
๑๐	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		๑	๑	๑๘๗,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	๒๑๐,๗๒๐	
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๓๖,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๒,๐๘๐	๑๔๗,๘๔๐	๑๕๓,๘๔๐	
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ		๑	๑	๑๑๖,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๑๒๑,๔๔๐	๑๒๖,๓๖๐	๑๓๑,๕๒๐	
๑๓	พนักงานขับรถยนต์		๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
๑๔	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ		๑	-	๐	-	-	-	-๑	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๑๕	ภารโรง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	กองคลัง																	
๑๖	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๓๗๘,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๙๑,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๔๑๘,๐๘๐	
๑๗	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๒๘๘,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	
๑๘	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	-	๐	-	-	-	-๑	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๑๙	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๑	๑	๑๙๘,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๒๐๗,๗๒๐	๒๑๖,๗๒๐	๒๒๕,๗๒๐	
๒๐	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	๑	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ต่อ)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)*	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	พนักงานจ้าง																	
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๑๕๓,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๐,๐๘๐	๑๖๖,๕๖๐	๑๗๓,๒๘๐	
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๑๓๗,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๐๔๐	๑๔๘,๘๐๐	๑๕๔,๘๐๐	
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๔๘,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๔,๔๔๐	๑๖๐,๖๘๐	๑๖๗,๑๖๐	
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๒๘,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๑๓๓,๐๔๐	๑๓๘,๔๔๐	๑๔๔,๐๘๐	
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑	๑๔๖,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๒,๑๖๐	๑๕๘,๒๘๐	๑๖๔,๖๔๐	
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	-	๐	-	-	-	-๑	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
	กองช่าง																	
๒๗	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๗๑,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๙๒๐	๓๘๔,๗๒๐	๓๙๘,๑๖๐	๔๑๑,๔๘๐	
๒๘	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
๒๙	นายช่างเขียนแบบ	ปจ./ชง.	๑	-	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	กำหนดเพิ่ม
๓๐	นายช่างสำรวจ	ปจ./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
๓๑	นายช่างไฟฟ้า	ปจ.	๑	๑	๑๖๕,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๔๘๐	๗,๐๘๐	๑๗๑,๗๒๐	๑๗๘,๒๐๐	๑๘๕,๒๘๐	
๓๒	เจ้าพนักงานการประปา	ปจ./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้าง																	
๓๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่างเต็ม
๓๔	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	-	๐	-	-	-	-๑	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๓๕	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ		๑	๑	๑๔๒,๙๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๘,๖๘๐	๑๕๔,๖๘๐	๑๖๐,๙๒๐	
๓๖	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑๒๗,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๑๓๒,๗๒๐	๑๓๘,๑๒๐	๑๔๓,๗๖๐	
๓๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา		๑	-	๐	-	-	-	-๑	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๓๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๕๑,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๗,๖๘๐	๑๖๔,๐๔๐	๑๗๐,๖๔๐	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																	
๓๙	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๓๔๑,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๓๕๓,๖๔๐	๓๖๕,๗๖๐	๓๗๘,๓๖๐	
๔๐	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๒๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๒๒๐	๓๗๙,๒๒๐	๓๙๑,๒๒๐	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้าง																	
๔๑	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา		๑	-	๑๘๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	ว่างเต็ม
๔๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๒๙,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๑๓๔,๗๖๐	๑๔๐,๑๖๐	๑๔๕,๘๐๐	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ต่อ)

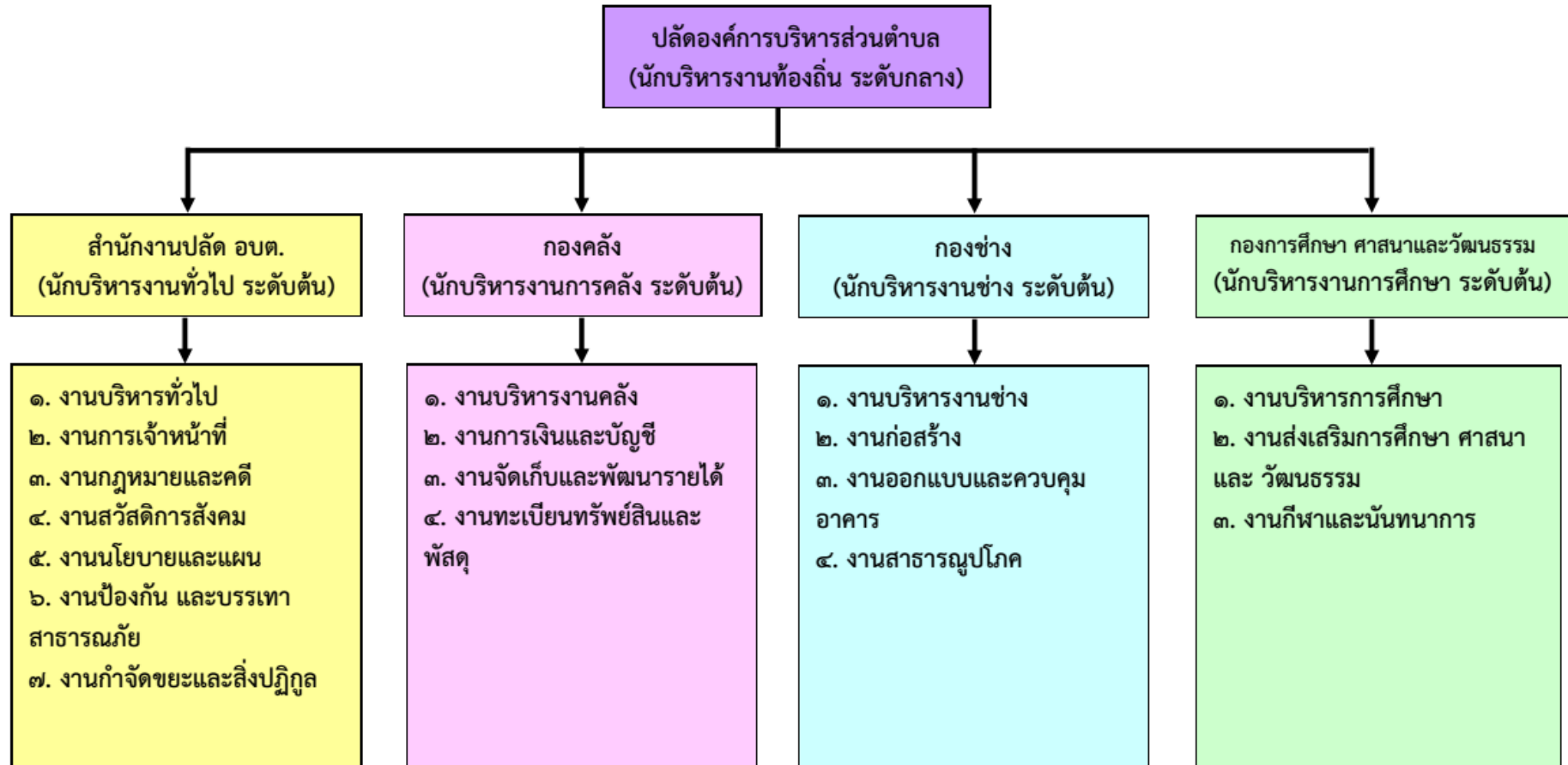
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)*	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
	โรงเรียนอนุบาลคลองเขื่อน																		
๔๓	ผู้อำนวยการโรงเรียน		๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๔๔	ครูผู้ช่วย		๒	๒	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
	พนักงานจ้าง																		
๔๕	ภารโรง (ทั่วไป)		๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบค.คลองเขื่อน																		
๔๖	ครู	ค.ศ.๑	๓	๓	-	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
	พนักงานจ้าง																		
๔๗	ผู้ดูแลเด็ก (๑,๘๘๕)		๒	๒	๔๕,๒๔๐	๒	๒	๒	-	-	-	๑,๙๒๐	๑,๙๒๐	๒,๑๖๐	๔๗,๑๖๐	๔๙,๐๘๐	๕๑,๒๔๐	ท้องถิ่นสมทบ	
๔๘	ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์มีสัดบ้านคลองเขื่อน																		
	ครู	ค.ศ.๑	๓	๓	-	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																		
	พนักงานจ้าง																		
๔๙	ผู้ดูแลเด็ก (๑,๘๘๕)		๑	๑	๒๒,๖๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙๖๐	๙๖๐	๑,๐๘๐	๒๓,๕๘๐	๒๔,๕๔๐	๒๕,๖๒๐	ท้องถิ่นสมทบ	
(๔)	รวม		๕๕	๓๗	๘,๓๖๕,๔๔๐	๕๐	๕๐	๕๐	+๒	-	-	๙,๓๕๕,๒๘๐	๓๒๑,๖๖๐	๓๒๘,๕๐๐	๙,๓๐๐,๗๒๐	๙,๖๒๒,๓๘๐	๙,๙๕๐,๘๘๐		
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%															๑,๘๖๐,๑๔๔	๑,๙๒๔,๔๗๖	๑,๙๙๐,๑๗๖	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๑,๑๖๐,๘๖๔	๑๑,๕๔๖,๘๕๖	๑๑,๙๔๑,๐๕๖	
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๙.๔๗	๒๙.๐๔	๒๘.๖๐	
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๗,๘๗๐,๐๐๐	๓๙,๗๖๓,๕๐๐	๔๑,๗๕๑,๖๗๕	

หมายเหตุ

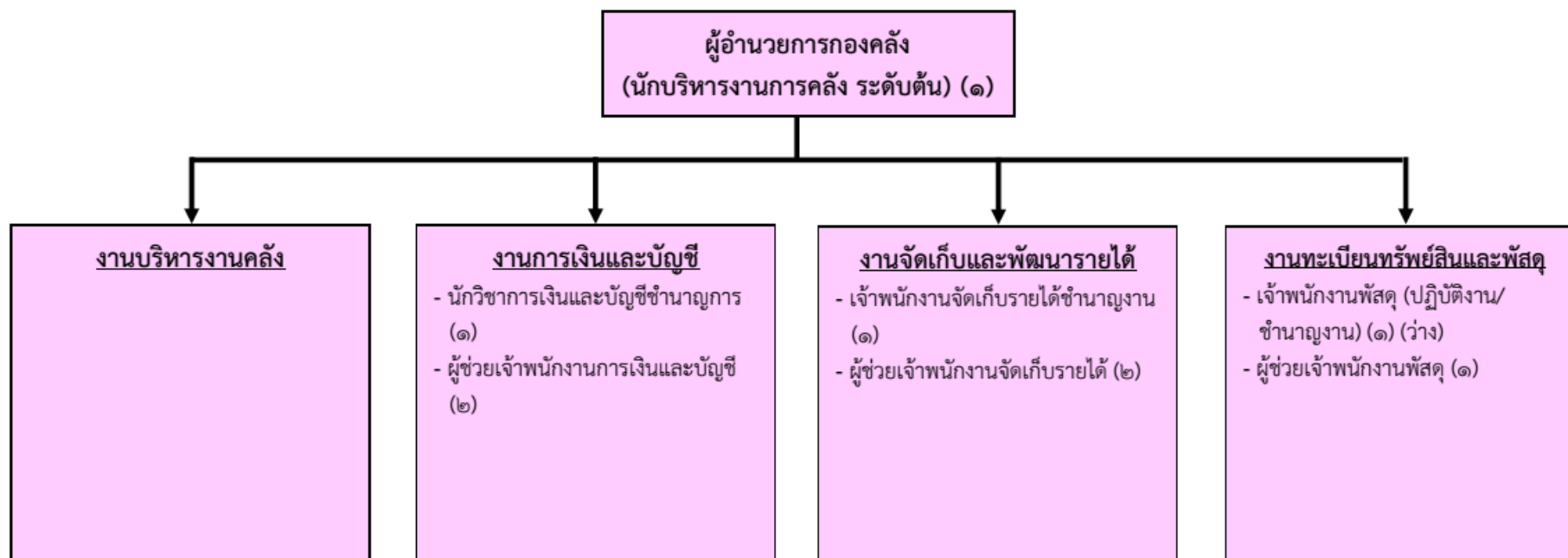
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ เป็นเงิน ๓๗,๘๗๐,๐๐๐ ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ เป็นเงิน ๓๙,๗๖๓,๕๐๐ ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ เป็นเงิน ๔๑,๗๕๑,๖๗๕ ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

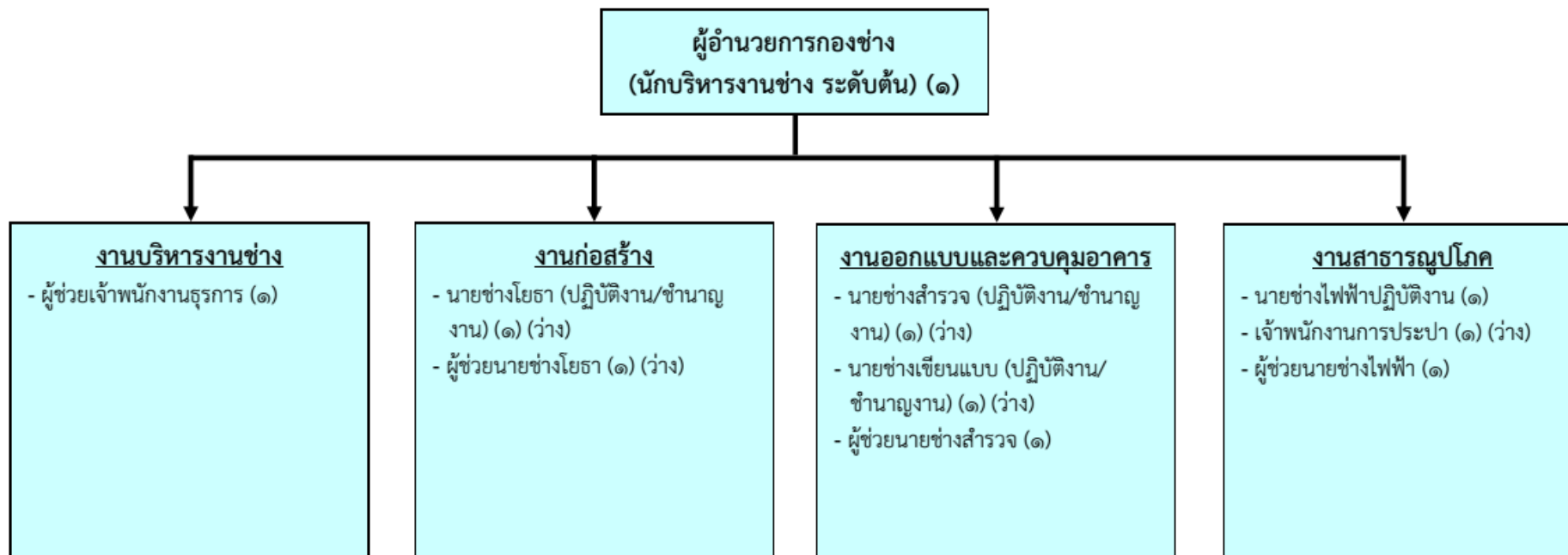
กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเขม่า



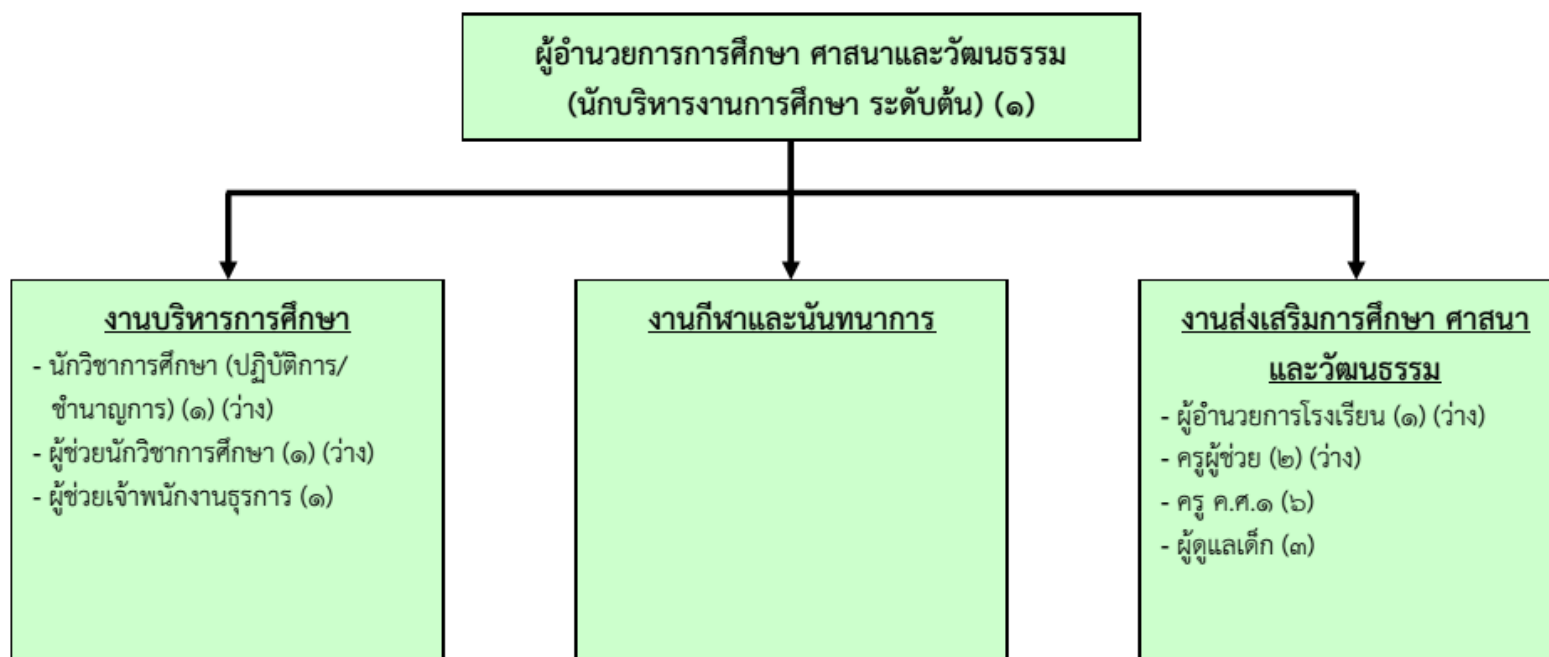
โครงสร้างกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเขิน



โครงสร้างกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเขม้า



โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเขม่า



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (ต่อ)

กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเขม้า อำเภอเหนือคลอง จังหวัดกระบี่

[illegible]

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (ต่อ)

กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเขม้า อำเภอเหนือคลอง จังหวัดกระบี่

[illegible]

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (ต่อ)

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเขิน อำเภอเหนือคลอง จังหวัดกระบี่

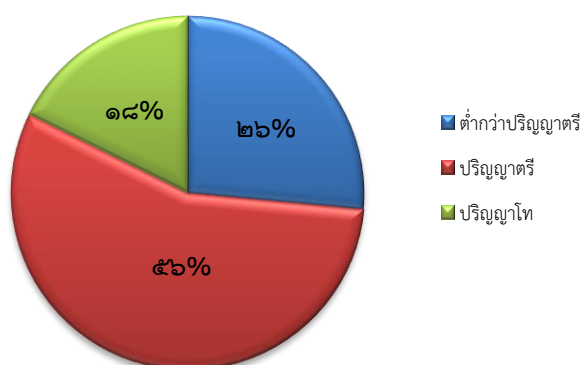
ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม				กรอบอัตราจ้างใหม่				ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๓๙	นายอำหลิ คล่องยวน	ปริญญาโท (บริหารการศึกษา)	๐๑-๓-๘-๒๑๐๗-๐๐๑	หน.ส่วนการศึกษา ฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	อ.ท.	ต้น	๐๑-๓-๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อ.ท.	ต้น	๒๙๙,๖๔๐ (๒๔,๔๗๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๔๑,๖๔๐
๔๐			๐๑-๓-๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ป.ช.ท.	๐๑-๓-๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ป.ช.ท.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ ว่างเดิม
๔๑			๓๗๒๐๖-๑	ผู้อำนวยการโรงเรียน			๓๗๒๐๖-๑	ผู้อำนวยการโรงเรียน			-	-	-	
๔๒			๓๗๒๐๗-๒	ครูผู้ช่วย			๓๗๒๐๗-๒	ครูผู้ช่วย			-	-	-	
๔๓			๓๗๒๐๘-๒	ครูผู้ช่วย			๓๗๒๐๘-๒	ครูผู้ช่วย			-	-	-	
๔๔	นางเพ็ญภา เถาว์กลอย	ปริญญาตรี (ครุศาสตร)	๘๑-๒-๐๐๘๗	ครู		ค.ศ.๑	๘๑-๒-๐๐๘๗	ครู		ค.ศ.๑	-	-	-	
๔๕	นางจุฑารัตน์ ทองคำ	ปริญญาตรี (ครุศาสตร)	๘๑-๒-๐๑๔๖	ครู		ค.ศ.๑	๘๑-๒-๐๑๔๖	ครู		ค.ศ.๑	-	-	-	
๔๖	นางสมศิริ อรุณพัฒน์กิจ	ปริญญาตรี (ครุศาสตร)	๘๑-๒-๐๐๘๘	ครู		ค.ศ.๑	๘๑-๒-๐๐๘๘	ครู		ค.ศ.๑	-	-	-	
๔๗	นางสุกัญญา มหารักษ์	ปริญญาตรี (ครุศาสตร)	๘๑-๒-๐๑๔๗	ครู		ค.ศ.๑	๘๑-๒-๐๑๔๗	ครู		ค.ศ.๑	-	-	-	
๔๘	น.ส.สุวิมล มากไธสง	ปริญญาตรี (ครุศาสตร)	๘๑-๒-๐๑๔๘	ครู		ค.ศ.๑	๘๑-๒-๐๑๔๘	ครู		ค.ศ.๑	-	-	-	
๔๙	นางปัทมา ขนานใต้	ปริญญาตรี (การศึกษาปฐมวัย)	๘๑-๒-๐๒๘๖	ครู		ค.ศ.๑	๘๑-๒-๐๒๘๖	ครู		ค.ศ.๑	-	-	-	
๕๐	พนักงานจ้าง		-	ผช.นักวิชาการศึกษา	-	-	-	ผช.นักวิชาการศึกษา	-	-				
๕๑	น.ส.อารีย์ เสนาะไธสง	ปริญญาตรี (วิทยาศาสตร์อาหาร)	-	ผช.จพ.ง.ธุรการ	-	-	-	ผช.จพ.ง.ธุรการ	-	-	๑๒๙,๔๘๐	-	-	
๕๒	นางงามตา เถาว์กลอย	ปริญญาตรี (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๒๒,๖๒๐	-	-	
๕๓	นางนิตยา มั่งฉาเวช	ปริญญาตรี (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๒๒,๖๒๐	-	-	
๕๔	น.ส.ลัดดา บุตรน้อย	ปริญญาตรี (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๒๒,๖๒๐	-	-	
๕๕			-	ภารโรง	-	-	-	ภารโรง	-	-	-	-	-	รอจัดสรร

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

ในการบริหารงานขององค์กรต่างๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กร ก็คือทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรทางการบริหารอื่นๆ ขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงาน และคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่ององค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

ปัจจุบันพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเขม้า สำเร็จการศึกษาส่วนใหญ่ในระดับปริญญาตรี (เกินครึ่งหนึ่งของจำนวนพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทั้งหมด) แม้บุคลากรบางท่านจะดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ที่ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไม่ได้ระบุให้จบการศึกษาในระดับปริญญา นอกจากนั้นยังมีผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโทในสัดส่วนที่ค่อนข้างสูง (ประมาณร้อยละ ๑๘ ของจำนวนพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในปัจจุบันทั้งหมด

วุฒิการศึกษาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง



นอกจากนี้ หากทำการวิเคราะห์ถึงข้อมูลวุฒิแรกบรรจุ กับข้อมูลวุฒิสูงสุดในปัจจุบันนั้น เป็นเครื่องแสดงให้เห็นได้ชัดว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเขม้าจำนวนมากมีการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิระหว่างการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะบุคลากรทางการศึกษา มีการศึกษาเพิ่มเติมจนได้วุฒิปริญญาตรีจำนวนสูงถึง ๙ ราย

แม้ว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเขม้าในปัจจุบัน จะมีวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี เป็นปริมาณน้อย (๙ ราย) แต่ก็ยังมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเขม้า จะต้องทำการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เป็นประจำ และต่อเนื่อง เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเขม้า ได้รับประโยชน์สูงสุดจากบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

อย่างไรก็ดี เมื่อพิจารณาลงไปรายละเอียดของข้อมูลจะพบปัญหาเกี่ยวกับปริมาณงานมีมากกว่าจำนวนคนที่มีอยู่ ปัญหาอีกด้านหนึ่งก็คือ หน่วยงานไม่สามารถสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรได้ครบตามกรอบอัตราที่ตั้งไว้ โดยเฉพาะสายงานด้านช่าง ซึ่งมีความขาดแคลนค่อนข้างมาก ทำให้เกิดปัญหาความไม่สมดุลระหว่างปริมาณงานและกำลังคน

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเขม่า ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การอัน ได้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จ ผลตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

(๑) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม หรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตาม หน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะ ความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น โดยทักษะ ของบุคลากรที่จะต้องได้รับการพัฒนาประกอบด้วย ๕ ด้านที่สำคัญ ได้แก่

๑.๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น

๑.๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการ ปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานการจัดฝึกอบรม งานด้านช่าง เป็นต้น

๑.๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น การวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๑.๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถทำงานร่วมกับ บุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

๑.๕) ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการ ปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การ ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข เป็นต้น

(๒) จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนามูลฐานในสังกัด โดยองค์การบริหารส่วนตำบล คลองเขม่าเป็นผู้จัดอบรมเอง หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง เจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่นๆ ตลอดจนถึงการขอรับ คำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่นๆ เช่น สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

(๔) จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์การหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำ ความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ การทำงานให้สูงขึ้น

(๕) ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่ การให้บริการ ประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

(๖) ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการให้บริการประชาชนลง ลดความซ้ำซ้อน ของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

(๗) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลคลองเขมมาได้จัดสรรงบประมาณเป็นทุนการศึกษาให้แก่บุคลากรที่มีคุณสมบัติ ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และเสริมสร้างให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

(๘) ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเขมมาได้จัดทำประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเขมมา และได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลคลองเขม่า
ที่ ๒๒๔/๒๕๖๐
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

อาศัยอำนาจตามความใน มาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ข้อ ๑๕ ข้อ ๑๖ และข้อ ๑๘ วรรคสอง แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกระบี่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๔๕ ประกอบกับมติ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกระบี่ ครั้งที่ ๗/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เห็นชอบให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นในการดำเนินการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเขม่า จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ดังนี้

๑. นางกาญจนา เพชรชิต	ปลัด อบต. ปฏิบัติหน้าที่ นายก อบต.	ประธานกรรมการ
๒. นางสมถวิล แซ่มรัมย์	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๓. นายสิทธิพงศ์ หยกแดง	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๔. นายอำหลี คลองยวน	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	กรรมการ
๖. นางณฐมน สินธุเจริญ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	กรรมการ/เลขานุการ

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่า ด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของ ส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้าน บุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๙ เดือนสิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๐

(นางกาญจนา เพชรชิต)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองเขม่า