

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย  
อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี  
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖  
(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑)



## คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓ โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกอบกับคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี) ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม) ฉบับที่ ๔๐ พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการที่เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะการบริหารงาน อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อยได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑) เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๐ มกราคม พ.ศ. ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๔๐) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสมทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อยให้เหมาะสมอีกด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย

พฤษภาคม ๒๕๖๔

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ.....	(๒)
สารบัญ.....	(-)
๑. หลักการและเหตุผล.....	๓
๒. วัตถุประสงค์.....	๕
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๖
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	๙
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	๒๐
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ.....	๒๖
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง.....	๒๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ.....	๓๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) และประโยชน์ตอบแทนอื่น.....	๔๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๕๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๕๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น.....	๖๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างของ	๖๓
๑๔. ประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑	๖๔
๑๕. ประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย	๖๕
๑๖. ประกาศกำหนดตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และเลขที่ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	๖๘
๑๗. คำสั่งการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งตามประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑)	๗๑
๑๘. ภาคผนวก.....	
- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย	
- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย	
- สำเนาข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓	

## แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑)

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

## ๑. หลักการและเหตุผล

โดยที่การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งบัญญัติการดำเนินการ หรือการปฏิบัติหน้าที่ใด ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไป หลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด กล่าวคือ การกำหนดอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง และโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ ทั้งนี้ ให้กำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓ โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกอบกับคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี) ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม) ฉบับที่ ๔๐ พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการที่เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะการบริหารงาน อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อยได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑) เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๐ มกราคม พ.ศ. ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๔๐) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการ

กระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสมทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อยให้เหมาะสมอีกด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

## ๒. วัตถุประสงค์

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) คือ แผนอัตรากำลังที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำขึ้น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง โดยคาดคะเนว่าในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าจะมีการใช้ตำแหน่งใดจำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด และจะพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างไปในแนวทางใด โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยวัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคล่องน้อย มีโครงสร้างการแบ่งงาน ระบบงาน และระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลคล่องน้อย

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคล่องน้อย มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคล่องน้อย

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคล่องน้อย สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง และการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลคองน้อยที่ ๑๒๕/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ซึ่งประกอบด้วย

- |  |                       |
|--|-----------------------|
| ๑) นายองค์การบริหารส่วนตำบลคองน้อย     | เป็นประธาน            |
| ๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคองน้อย    | เป็นกรรมการ           |
| ๓) รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคองน้อย | เป็นกรรมการ           |
| ๔) ผู้อำนวยการกองคลัง                  | เป็นกรรมการ           |
| ๕) ผู้อำนวยการกองช่าง                  | เป็นกรรมการ           |
| ๖) หัวหน้าสำนักปลัด                    | เป็นกรรมการ/เลขานุการ |
| ๗) นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ            | ผู้ช่วยเลขานุการ      |

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลคองน้อย ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกำหนดหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคองน้อย เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลคองน้อย บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ปัจจุบันมีตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสุราษฎร์ธานีได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ วิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply Pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากร (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการงานจริง (Work Process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า โดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็นหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่ากำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่า แนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งที่คล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่ากำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็จะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work Process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการงาน (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

## ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง องค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย จึงได้นำข้อมูลการวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อยตามประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น ของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยแบ่งออกเป็น ด้านต่าง ๆ ดังนี้

### ๔.๑ สภาพปัญหาของเขตพื้นที่

#### ๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งไม่สะดวก บางหมู่บ้านยังไม่มีถนนใช้
- ๑.๒ มีไฟฟ้าใช้ไม่ครบทุกครัวเรือน และไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ
- ๑.๓ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง
- ๑.๕ ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาภูมิภาคไม่เพียงพอ

#### ๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

##### ๒.๑ ปัญหาการประกอบอาชีพในหมู่บ้าน

- ๒.๑.๑ ขาดแหล่งเงินทุนในการประกอบอาชีพ
- ๒.๑.๒ ขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
- ๒.๑.๓ ขาดความร่วมมือในการจัดตั้งกลุ่มอาชีพ
- ๒.๑.๔ ราคาผลผลิตตกต่ำ

##### ๒.๒ ปัญหาการขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยี และพัฒนาการทางการเกษตร

#### ๓. ปัญหาด้านสังคม

- ๓.๓.๑ ขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
- ๓.๓.๒ ขาดความร่วมมือของคนในพื้นที่
- ๓.๓.๓ ด้านความปลอดภัยในทรัพย์สิน

#### ๔. ปัญหาด้านเมืองการบริหาร และการจัดองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๔.๑ บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจที่ดี
- ๔.๒ ขาดความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน

#### ๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ ขาดผู้นำในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
- ๕.๒ การทิ้งขยะมูลฝอยไม่เป็นที่ ทิ้งขยะมูลฝอยและของเสียลงในแม่น้ำลำคลอง

#### ๖.ปัญหาด้านสาธารณสุข

- ๖.๑ ขาดแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
- ๖.๒ การให้บริการด้านสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการไม่ทั่วถึง
- ๖.๓ ด้านการป้องกันยุลงลายและการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออก
- ๖.๔ การแพร่ระบาดของยาเสพติด

#### ๗. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ๗.๑ การขาดโอกาสในการศึกษาทั้งในและนอกระบบ

## ๔.๑.๒ ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน
  - ๑.๑ ปรับปรุงถนนที่มีสภาพเป็นหลุมบ่อ ทุกสาย และก่อสร้างถนนลาดยางเพิ่มขึ้น
  - ๑.๒ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะตามถนนสายหลัก
  - ๑.๓ ขุดลอกคลอง , สร้างสะพาน คสล. , วางท่อระบายน้ำ
  - ๑.๔ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน
  - ๑.๕ ให้มีการขุดลอกคูคลอง และกำจัดวัชพืช
๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ
  - ๒.๑ ความต้องการด้านการผลิต ด้านการตลาด ด้านรายได้ การมีงานทำ
  - ๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
  - ๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
  - ๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย
  - ๒.๕ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
  - ๒.๖ จัดให้มีการรวมกลุ่มอาชีพ
๓. ความต้องการด้านสังคม
  - ๓.๑ จัดให้มีแหล่งข้อมูลข่าวสารทุกหมู่บ้าน
  - ๓.๒ จัดให้ชุดรักษาความความปลอดภัยในหมู่บ้าน
  - ๓.๓ พื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
  - ๓.๔ ด้านความปลอดภัยในพื้นที่
๔. ความต้องการด้านการเมือง การบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล
  - ๔.๑ จัดฝึกอบรมความรู้ด้านวิชาการ และศึกษาดูงานให้แก่พนักงานส่วนตำบล สมาชิก อบต.
  - ๔.๒ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน , กลุ่มสตรี , กลุ่มอาสาสมัครอื่นๆ
๕. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
  - ๕.๑ รณรงค์ให้ความรู้ด้านการกำจัดขยะมูลฝอยให้ถูกต้องและถูกที่
  - ๕.๒ ฝึกอบรมผู้นำในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
  - ๕.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขินและกำจัดวัชพืช
๖. ด้านสาธารณสุข
  - ๖.๑ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ
  - ๖.๒ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด กำจัดขยะและรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า
  - ๖.๓ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
  - ๖.๔ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
  - ๗.๑ สนับสนุนทุนการศึกษาแก่เด็กที่เรียนดีแต่ยากจน
  - ๗.๒ ส่งเสริมให้ราษฎรได้มีการศึกษาทั้งในและนอกระบบ

## ๔.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนากองการบริหารส่วนตำบลคลองน้อย

## ๑. วิสัยทัศน์

“ตำบลน่าอยู่ เศรษฐกิจยั่งยืน ท่องเที่ยววิถีชุมชน สังคมเข้มแข็ง พัฒนาสู่อาเซียน”

## ๒. ยุทธศาสตร์ พันธกิจ และแผนงาน

ยุทธศาสตร์	พันธกิจ	แผนงาน
๑. ยุทธศาสตร์ด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการขยะ	สนับสนุนการปลูกจิตสำนึกเฝ้าระวังและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างมีส่วนร่วม รวมทั้ง สนับสนุนการบริหารจัดการระบบนิเวศน์ให้มีความอุดมสมบูรณ์และปราศจากมลภาวะ	๑. แผนงานเคหะและชุมชน ๒. แผนงานการเกษตร
๒. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	ส่งเสริมและพัฒนากิจการบ้านเมืองที่ดี โดยการมีส่วนร่วมของประชาชนแบบบูรณาการ รวมทั้ง พัฒนาบุคลากรและเพิ่มประสิทธิภาพการบริการสาธารณะสู่ประชาคมอาเซียน ตลอดจนเสริมสร้างความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายใน อำนาจความเป็นธรรมและความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน	๑. แผนงานบริหารงานทั่วไป ๒. แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ๓. แผนงานเคหะและชุมชน ๔. แผนงานงบกลาง
๓. ยุทธศาสตร์ด้านสังคม	ส่งเสริมการบริหารจัดการด้านการศึกษา การพัฒนาการบริการทางด้านสาธารณสุข และสภาวะแวดล้อมที่ถูกสุขอนามัย รวมทั้ง ส่งเสริมการสวัสดิการสังคมและการสังคมสงเคราะห์อย่างทั่วถึง และสนับสนุนชุมชนให้เกิดความเข้มแข็งอย่างมีส่วนร่วมและยั่งยืน ตลอดจน การสนับสนุนกิจกรรมกีฬาและนันทนาการเพื่อให้เกิดความสมานฉันท์	๑. แผนงานการศึกษา ๒. แผนงานสาธารณสุข ๓. แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ๔. แผนงานการศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ
๔. ยุทธศาสตร์ด้านแหล่งน้ำ	พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรให้มีคุณภาพมาตรฐานและมีความทั่วถึง	๑. แผนงานการเกษตร
๕. ยุทธศาสตร์ด้านเศรษฐกิจ	เสริมสร้างความร่วมมือทางการวิชาการ การเกษตรและพัฒนาอุตสาหกรรมเกษตร รวมทั้ง สนับสนุนความร่วมมือเศรษฐกิจของชุมชนให้เติบโตอย่างมีเสถียรภาพภายใต้หลักปรัชญา “เศรษฐกิจพอเพียง”	๑. แผนงานการเกษตร

ยุทธศาสตร์	พันธกิจ	แผนงาน
๖. ยุทธศาสตร์ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	พัฒนาและบริหารจัดการระบบโครงข่ายคมนาคมขนส่งและผังเมือง รวมทั้ง การพัฒนาระบบสาธารณูปโภค-สาธารณูปการขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพมาตรฐานและมีความทั่วถึง	๑. แผนงานเคหะและชุมชน ๒. แผนงานอุตสาหกรรมโยธา
๗. ยุทธศาสตร์ด้านวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	ส่งเสริมและสนับสนุนการศาสนา รวมทั้ง การเสริมสร้างจิตสำนึกความจงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ ตลอดจนการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติ เชิงวัฒนธรรม และเชิงนันทนาการ	๑. แผนงานการศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ

## ๓. เป้าประสงค์ และตัวชี้วัด

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. เพื่อให้มีการบริหารจัดการระบบนิเวศของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นไปอย่างยั่งยืน รวมทั้ง เพื่อให้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีความอุดมสมบูรณ์ ปราศจากมลภาวะ และมีการอนุรักษ์อย่างต่อเนื่อง	จำนวนที่ดำเนินการแล้วเสร็จ
๒. เพื่อให้การบริหารกิจการบ้านเมืองของทุกภาคส่วน เป็นไปอย่างมีส่วนร่วมและมีความสอดคล้องกันตามหลักธรรมาภิบาลและเพื่อให้สังคมมีความเข้มแข็งและมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน รวมทั้ง เพื่อให้การพัฒนาด้านประชาคมอาเซียนเป็นไปอย่างมีส่วนร่วมและมีประสิทธิภาพ	จำนวนที่ดำเนินการแล้วเสร็จ
๓. เพื่อให้ประชาชนและเยาวชนได้รับการส่งเสริมการศึกษาอย่างมีคุณภาพ และมีความทั่วถึงควบคู่กับคุณธรรม และเพื่อให้ประชาชนได้รับการบริการทางด้านสาธารณสุขอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้ง เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีและได้รับการส่งเสริมสวัสดิการสังคมอย่างทั่วถึง ตลอดจน เพื่อให้ประชาชนและเยาวชนได้รับการส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพพลานามัย	จำนวนที่ดำเนินการแล้วเสร็จ
๔. เพื่อให้ประชาชนมีแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรอย่างมีคุณภาพมาตรฐานและทั่วถึง	จำนวนที่ดำเนินการแล้วเสร็จ
๕. เพื่อให้เศรษฐกิจมีความเป็นมาตรฐานสากล และเติบโตอย่างยั่งยืน โดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	จำนวนที่ดำเนินการแล้วเสร็จ
๖. เพื่อให้ประชาชนมีระบบสาธารณูปโภค-สาธารณูปการ ผังเมือง และโครงสร้างพื้นฐานอย่างครบถ้วนมีมาตรฐานและทั่วถึง	จำนวนที่ดำเนินการแล้วเสร็จ
๗. เพื่อให้ประชาชนและเยาวชนได้ร่วมสืบสานวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่นอันดีงาม รวมทั้ง ได้รับการปลูกฝังจิตสำนึกความจงรักภักดีในสถาบัน ตลอดจน เพื่อให้การท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ และพัฒนาอย่างมีคุณภาพ	จำนวนที่ดำเนินการแล้วเสร็จ

## ๔. กลยุทธ์

ลำดับที่	ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์
๑	ด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการขยะ	๑) สนับสนุนการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมทั้งบนบกและในทะเลอย่างมีส่วนร่วม และส่งเสริมการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนและปราศจากมลภาวะ
๒	ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	๑) พัฒนาระบบการให้บริการประชาชน และระบบสารสนเทศและการสื่อสาร ตลอดจนการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล การปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ ๒) สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และส่งเสริมความพร้อมของการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและทันสมัยตามหลักธรรมาภิบาล ๓) ส่งเสริมการพัฒนาระบบประชาธิปไตย และเสริมสร้างความปรองดองสมานฉันท์อย่างมีส่วนร่วมของสังคมทุกภาคส่วน ๔) เสริมสร้างการรักษาความสงบเรียบร้อยและมั่นคงภายใน เพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ๕) ส่งเสริมศักยภาพการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกระบวนการสร้างประชาคมอาเซียนให้มีประสิทธิภาพ
๓	ด้านสังคม	๑) พัฒนาระบบการบริหารการศึกษา คุณภาพการศึกษาทางด้านภาษา และสนับสนุนการขยายโอกาสทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและทั่วถึง รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการใช้เทคโนโลยี ทางการศึกษา ๒) พัฒนาระบบสุขภาพและการบริการสาธารณสุขอย่างครบวงจร และส่งเสริมสถาบันครอบครัว รวมทั้งเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดอย่างบูรณาการ ๓) พัฒนาและส่งเสริมสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ให้แก่ผู้สูงอายุ ผู้พิการทุพพลภาพ และผู้ด้อยโอกาสอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม รวมทั้ง มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับนโยบายของภาครัฐ ๔) สนับสนุนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและชุมชน ในการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน ๕) สนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาด้านกีฬา และสถานที่ออกกำลังกายอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง
๔	ด้านแหล่งน้ำ	๑) บริหารจัดการแหล่งน้ำสาธารณะและการระบายน้ำให้มีศักยภาพ และสอดคล้องอย่างเป็นระบบ
๕	ด้านเศรษฐกิจ	๑) สนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพเกี่ยวกับการประกอบอาชีพให้มีมาตรฐานและสามารถพึ่งพาตนเองได้ ตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

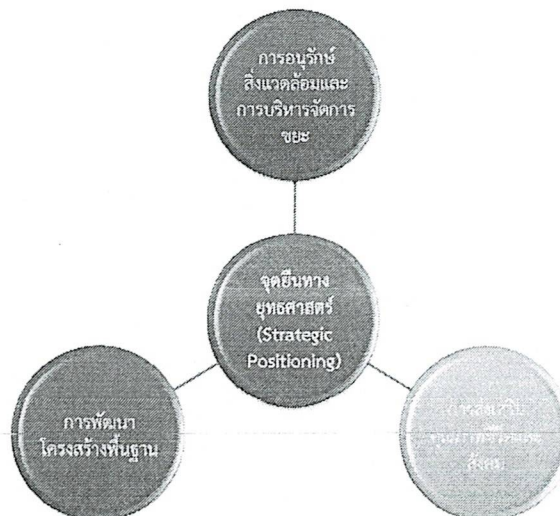
ลำดับที่	ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์
๖	ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑) พัฒนาโครงข่ายคมนาคมขนส่งและผังเมืองให้ได้มาตรฐานครอบคลุมและทั่วถึง เพื่อให้สามารถรองรับการเจริญเติบโตต่อไปในอนาคต
		๒) ส่งเสริมระบบไฟฟ้าสาธารณะให้มีประสิทธิภาพและทั่วถึงเพื่ออำนวยความสะดวกในการสัญจรและเกิดความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
		๓) พัฒนาและส่งเสริมระบบประปาให้มีคุณภาพและเพียงพอต่อความต้องการ
๗	ด้านวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	๑) สนับสนุนและส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นให้มีความยั่งยืน
		๒) สร้างความตระหนักและปลูกฝังจิตสำนึกประชาชนในชาติให้มีความจงรักภักดีในสถาบัน
		๓) พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว และส่งเสริมให้มีมาตรฐานการให้บริการด้านการท่องเที่ยวที่มีความสะดวกและครบวงจร

๕. จุดยืนทางยุทธศาสตร์

จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Strategic Positioning) คือ จุดยืน ความมุ่งมั่น ประเด็นสำคัญและเป็นหัวใจหลักในการทำแผนยุทธศาสตร์ โดยมาจากการความต้องการทางยุทธศาสตร์ที่ผ่านการวิเคราะห์ ๓ ด้าน คือ ความสำคัญต่อภารกิจ ความเร่งด่วนในด้านปัญหา ผลกระทบต่อลูกค้า (ผู้มารับบริการ) โดยมีเกณฑ์ ๕ ระดับ คือ น้อยมาก น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด ตามลำดับ โดยความต้องการที่ได้ค่าคะแนนสูง จัดทำหรือกำหนดเป็นจุดยืนในการพัฒนาด้วยกลไกของยุทธศาสตร์ต่อไป (ทั้งนี้ เป็นการกำหนดนิยามตามหลักการบริหารยุทธศาสตร์แบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดย BSQM GROUP)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน และศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี จึงกำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ไว้จำนวน ๓ ประเด็น ดังนี้

- ประเด็นที่ ๑ การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและการบริหารจัดการขยะ
- ประเด็นที่ ๒ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสังคม
- ประเด็นที่ ๓ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน



ประเด็นที่	จุดยืนทางยุทธศาสตร์	กรอบคิด	แนวทางการพัฒนา
๑	การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและการบริหารจัดการขยะ	๑. ส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความอุดมสมบูรณ์และมีการอนุรักษ์อย่างต่อเนื่องตลอดจนสนับสนุนการบริหารจัดการระบบนิเวศน์ของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เป็นไปอย่างยั่งยืนและปราศจากมลภาวะ	๑. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๒. ระบบการรักษาความสะอาดคูคลองระบายน้ำ ๓. อนุรักษ์แหล่งน้ำและป่าไม้ - ขุดลอกแหล่งน้ำคูคลองเพื่อการเกษตร ๔. กำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๒	การส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสังคม	๑. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชนและสภาวะแวดล้อมที่ถูกต้องอนามัยและส่งเสริมระบบสวัสดิการสังคมอย่างทั่วถึง ตลอดจนสนับสนุนชุมชนให้เกิดความเข้มแข็ง ๒. ส่งเสริมการบริหารจัดการด้านการศึกษาและสนับสนุนกิจกรรมกีฬา และนันทนาการเพื่อให้เกิดความสมานฉันท์ภายใต้วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ตลอดจนสร้างจิตสำนึกความจงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ ๓. สนับสนุนด้านเศรษฐกิจให้มีความเป็นมาตรฐานสากล และเติบโตอย่างยั่งยืนโดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงรวมทั้ง ส่งเสริมการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวให้ได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ และพัฒนาอย่างมีคุณภาพ ๔. ส่งเสริมและพัฒนาการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยการมีส่วนร่วมของประชาชนแบบบูรณาการ รวมทั้งเสริมสร้างความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายในการอำนวยความสะดวกและความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน ๕. พัฒนาบุคลากร และเพิ่มประสิทธิภาพการบริการสาธารณะสู่ประชาคมอาเซียน	๑. การบริการสาธารณสุข ๒. สวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ ๓. ส่งเสริมและสนับสนุนความเข้มแข็งชุมชน ๔. การบริหารสนับสนุนการศึกษา ๕. กีฬาและนันทนาการ ๖. ศาสนา วัฒนธรรมท้องถิ่นและภูมิปัญญาชาวบ้าน ๗. ปลูกฝังจิตสำนึกประชาชนในชาติให้มีความจงรักภักดีในสถาบัน ๘. ส่งเสริมการเกษตร ๙. ส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑๐. การบริหารงานทั่วไป ๑๑. การพัฒนาบุคลากร ๑๒. ส่งเสริมการสร้างประชาธิปไตยในท้องถิ่น ๑๓. รักษาความสงบภายใน ๑๔. ป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนและระงับอัคคีภัย ๑๕. ส่งเสริมประสิทธิภาพองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อประชาคมอาเซียน ๑๖. สร้างความตระหนักและมีส่วนร่วมของประชาชนต่อประชาคมอาเซียน ๑๗. สนับสนุนศักยภาพภาคเอกชนการเปิดตลาดเสรีอาเซียน
๓	การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	๑. พัฒนาและบริหารจัดการระบบโครงข่ายคมนาคมขนส่ง ผังเมือง และระบบสาธารณูปโภค-สาธารณูปการขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพมาตรฐานและมีความทั่วถึง	๑. ก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน - พัฒนาระบบคมนาคมขนส่งทางบก ๒. ก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน - การสาธารณูปโภค (ระบบไฟฟ้า สาธารณะ - ระบบประปา)

๔.๓ สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในพื้นที่

ประเด็นปัญหา	สภาพปัญหาของพื้นที่	ความต้องการของประชาชน
<p>๑. ด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการขยะ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์และจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเนื่องจากประชาชนไม่มีความรู้และไม่ให้ความสำคัญในการอนุรักษ์และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</li> <li>- ขาดแคลนงบประมาณในการพัฒนาพื้นที่ท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์</li> <li>- พื้นที่ติดริมคลอง เกิดการกัดเซาะริมตลิ่ง ไม่มีแนวป้องกันการกัดเซาะ</li> <li>- การใช้ทรัพยากรธรรมชาติและทำลายสิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้นส่งผลให้ปริมาณขยะเพิ่มมากขึ้น การกำจัดไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร</li> <li>- แหล่งทิ้งก้างจัดอาจไม่สามารถรองรับปริมาณขยะที่เพิ่มมากขึ้น</li> <li>- ทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลาย จากความรู้เท่าไม่ถึงการณ์ จากเหตุสาธารณภัยหรือจากภัยธรรมชาติ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การจัดกิจกรรมให้ความรู้และสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนเห็นคุณค่าของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมากขึ้น</li> <li>- การส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์พื้นที่ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การควบคุมการปล่อยมลภาวะจากอาคารที่อยู่อาศัยของประชาชนและสถานประกอบการลงสู่แหล่งน้ำสาธารณะ โดยตราข้อบัญญัติท้องถิ่นและบังคับใช้อย่างเคร่งครัด เพื่อเป็นการปกป้องรักษาสภาพทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และเป็นการช่วยลดปริมาณมลภาวะ ตลอดจนเป็นการปรับปรุงคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้ดีขึ้น</li> <li>- การบังคับใช้ข้อบัญญัติท้องถิ่น เรื่อง การจัดการสิ่งปฏิกูลและมูลฝอย ควบคุมและบริหารจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวมทั้ง ส่งเสริมและสนับสนุนให้ชุมชนร่วมกันดูแลรักษาทรัพยากรแหล่งน้ำ ทรัพยากรทางทะเล และทรัพยากรป่าไม้ ตลอดจน รมรณรงค์การคัดแยกขยะให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น</li> <li>- การจัดสรรงบประมาณให้มากขึ้น สำหรับการก่อสร้างเขื่อนป้องกันตลิ่งพัง , การปลูกป่าชายเลนหรือเขื่อนชะลอคลื่น</li> </ul>
<p>๒. ด้านการบริหารการจัดการภาครัฐ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ประชาชนขาดกระบวนการเรียนรู้ทางการเมือง - การบริหาร และการปกครองท้องถิ่น</li> <li>- ประชาชนได้รับการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารไม่ทั่วถึง การบริการประชาชนไม่รวดเร็วเท่าที่ควร และการขอรับบริการด้านต่างๆ ยังขาดประสิทธิภาพ เนื่องจากบุคลากรมีไม่เพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และบุคลากรบางส่วนยังขาดความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานและระบบบริการ รวมทั้งระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศ วัสดุ-อุปกรณ์ สำหรับบริการประชาชนยังไม่ทันสมัยเท่าที่ควร</li> <li>- ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขาดประสิทธิภาพ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การให้บริการประชาชนในช่วงหยุดพักกลางวันในวันทำการและในวันหยุด มีการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้สามารถบริการได้รวดเร็วขึ้น การจัดทำโครงการบริการจัดเก็บภาษีนอกสถานที่ เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชนมากยิ่งขึ้น</li> <li>- การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารให้ประชาชนได้รับทราบอย่างทั่วถึงมากยิ่งขึ้น</li> <li>- การดำเนินการหรือเข้าร่วมโครงการฝึกอบรม สัมมนาของพนักงานส่วนท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น และผู้บริหารท้องถิ่น เพื่อให้การบริหารและการปฏิบัติงานมีคุณภาพ หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้น</li> <li>- การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมจากประชาชนในลักษณะการจัดประชุมประชาคม เพื่อให้ได้ข้อมูล ปัญหาและความต้องการจากประชาชนที่แท้จริงมากยิ่งขึ้น</li> </ul>

ประเด็นปัญหา	สภาพปัญหาของพื้นที่	ความต้องการของประชาชน
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- การพัฒนา ปรับปรุง ซ่อมแซมและจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์สำนักงาน เพื่อให้การให้บริการประชาชนที่มีความสะดวก รวดเร็ว และทันสมัยมากยิ่งขึ้น</li> <li>- การพัฒนา และติดตั้งระบบรักษาความปลอดภัย เช่น ระบบกล้องวงจรปิดการบำรุงรักษา ซ่อมแซมไฟฟ้าส่องสว่างสาธารณะ รวมทั้ง การเพิ่มศักยภาพของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ตลอดจน การฝึกซ้อมแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยอย่างสม่ำเสมอ</li> </ul>
<p>๓. ด้านสังคม</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาไม่เพียงพอ</li> <li>- สถานศึกษาไม่ได้มาตรฐานเมื่อเปรียบเทียบกับสถานศึกษาในชุมชนเมืองหรือสถานศึกษาของเอกชน</li> <li>- เด็กก่อนวัยเรียนไม่ได้รับการดูแลอย่างเหมาะสม</li> <li>- ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการป้องกันและควบคุมโรค รวมทั้ง ขาดความรู้ความเข้าใจในการดูแลสุขภาพอนามัย</li> <li>- ปัญหาการมีเพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควรของเด็กและเยาวชน</li> <li>- ไม่มีระบบการเรียนรู้และการรวมกลุ่มอย่างถาวร</li> <li>- คนในชุมชนขาดการมีส่วนร่วมในกิจกรรมส่วนรวมหรือกิจกรรมสาธารณะประโยชน์</li> <li>- การให้ความรู้แก่ชุมชนในเรื่องเกี่ยวกับปัญหา ยาเสพติดไม่ทั่วถึง</li> <li>- ยาเสพติดแพร่ระบาดในกลุ่มวัยรุ่น</li> <li>- ประชาชนขาดแคลนเครื่องออกกำลังกาย และสถานที่ออกกำลังกาย รวมทั้ง สวนสาธารณะหรือสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาระดับก่อนปฐมวัย (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) การพัฒนาการจัดกิจกรรมสื่อการเรียน - การสอน และการพัฒนาครูผู้ดูแลเด็กเล็กให้เพิ่มขีดความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้มากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ ตามมาตรฐานของ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>- การสนับสนุนอุดหนุนงบประมาณด้านการศึกษา ให้แก่ สถานศึกษา โรงเรียน หรือหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องมากยิ่งขึ้น</li> <li>- การจัดอบรมให้ความรู้ในการป้องกัน และควบคุมโรคติดต่อ ตลอดจน ให้ความรู้ในการดูแลสุขภาพอนามัยมากยิ่งขึ้น</li> <li>- การดำเนินการตามมาตรการป้องกันและควบคุมโรคระบาด เช่น โรคไข้เลือดออก โดยการรณรงค์ประชาสัมพันธ์เคลื่อนที่ ช่วยกันกำจัดลูกน้ำยุงลายและฉีดพ่นยากำจัดพาหะนำโรคติดต่อต่างๆ</li> <li>- การเพิ่มศักยภาพการบริการด้านสาธารณสุขมากยิ่งขึ้น การจัดบริการสุขภาพเบื้องต้นของศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชน</li> <li>- การดำเนินการให้บริการเคลื่อนที่ด้านการสงเคราะห์เป็ยยังชีพผู้สูงอายุและผู้พิการ</li> <li>- การจัดหาเครื่องออกกำลังกาย และสถานที่ออกกำลังกายให้กับประชาชนให้มีเพิ่มมากขึ้น</li> <li>- การส่งเสริมด้านการกีฬาอย่างต่อเนื่อง โดยการสนับสนุนการแข่งขันกีฬา กรีฑา นักเรียน และสนับสนุนการจัดและดำเนินการแข่งขันกรีฑานักเรียน/ประชาชนระดับอำเภอ เป็นต้น</li> </ul>

ประเด็นปัญหา	สภาพปัญหาของพื้นที่	ความต้องการของประชาชน
๔. ด้านแหล่งน้ำ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ประชาชนขาดระบบชลประทานที่ดี ทางระบายน้ำและแหล่งเก็บกักน้ำธรรมชาติมีขนาดเล็ก</li> <li>- ทางระบายน้ำ คู และคลอง ขาดการปรับปรุงดูแล แหล่งน้ำธรรมชาติตื้นเขิน ไม่สามารถใช้ประโยชน์จากแหล่งน้ำที่มีอยู่อย่างเต็มที่</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การจัดสรรงบประมาณเพื่อการดำเนินการในการพัฒนาด้านพัฒนาแหล่งน้ำ เพื่อพัฒนาระบบระบายน้ำและพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรมากยิ่งขึ้น</li> <li>- การประสานบูรณาการโครงการโดยการขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานภายนอกเพิ่มเติมมากขึ้น</li> </ul>
๕. ด้านเศรษฐกิจ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- กลุ่มเกษตรกรขาดการส่งเสริมจากภาครัฐ เช่น พันธุ์พืชที่ดี พันธุ์สัตว์ที่ดี</li> <li>- ผลผลิตทางการเกษตรราคาตกต่ำหรือล้นตลาด</li> <li>- ขาดแคลนน้ำในการทำเกษตร</li> <li>- ต้นทุนการผลิตทางการเกษตรสูง เนื่องจากเกษตรกรนิยมใช้ปุ๋ยเคมี ซึ่งมีราคาแพงและขาดความรู้ในการทำปุ๋ยอินทรีย์/ปุ๋ยชีวภาพ</li> <li>- การว่างงาน อัตราค่าครองชีพสูง และมีรายได้น้อย เนื่องจากแรงงานขาดความรู้ทักษะในการประกอบอาชีพ รวมทั้ง ขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การส่งเสริม ฝึกอบรม และพัฒนาอาชีพ เพื่อเพิ่มรายได้แก่ประชาชนในพื้นที่ โดยสนับสนุนงบประมาณให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมากยิ่งขึ้น เช่น ศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตร</li> <li>- การส่งเสริมให้ครัวเรือนผลิตของใช้เอง การอุปโภคในครัวเรือนช่วยลดรายจ่ายลดการใช้สารเคมี และการส่งเสริมการทำปุ๋ยอินทรีย์/ปุ๋ยชีวภาพสำหรับเกษตรกรมากยิ่งขึ้น</li> <li>- การสนับสนุนการดำเนินชีวิตบนพื้นฐานของหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และสนับสนุนการจัดตั้งกลุ่มทางการเกษตรมากยิ่งขึ้น</li> <li>- การส่งเสริมการหาและขยายพันธุ์พืช หรือพันธุ์สัตว์ที่ดีจากภาครัฐมากยิ่งขึ้น</li> <li>- การรณรงค์การปลูกพืชที่ใช้น้ำน้อย</li> <li>- การส่งเสริมผลิตภัณฑ์แปรรูปสินค้าทางการเกษตร หรือผลิตภัณฑ์ทางการเกษตรมากยิ่งขึ้น</li> <li>- การสนับสนุนธุรกิจการท่องเที่ยว หรือธุรกิจที่เนื่องกับการท่องเที่ยวมากยิ่งขึ้น</li> <li>- การพัฒนาปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการสัญจรไปมา เพื่อเพิ่มศักยภาพด้านการเกษตร และการท่องเที่ยวมากยิ่งขึ้น</li> </ul>
๖. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การเดินทางถนนบางเส้นทางประชาชนยังไม่ได้รับความสะดวก เนื่องจากถนนคับแคบและยังเป็นถนนลูกรัง</li> <li>- สภาพพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบ ทำให้เกิดปัญหาน้ำท่วมขังหรือฉิวจากราด ทำให้การสัญจรไม่ได้รับความสะดวกและปลอดภัย</li> <li>- ขาดงบประมาณในการดำเนินโครงการพัฒนาเส้นทางคมนาคมขนาดใหญ่</li> <li>- ไฟฟ้าสาธารณะขาดเสียบ่อย เนื่องจากเหตุภัยธรรมชาติ วัตถุ ทำให้กิ่งไม้หักโค่นล้มพาดสายไฟฟ้า</li> <li>- ระบบประปาหมู่บ้านยังมีไม่เพียงพอต่อความต้องการทุกครัวเรือน</li> <li>- พื้นที่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การจัดสรรงบประมาณเพื่อการดำเนินการในการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อพัฒนาระบบการคมนาคมให้ดียิ่งขึ้น ประชาชนส่วนใหญ่ได้รับประโยชน์สามารถใช้เส้นทางจราจรและขนส่งผลผลิตทางการเกษตรออกไปจำหน่ายได้สะดวกขึ้น ขยายเขตไฟฟ้า ซ่อมแซม และติดตั้งระบบไฟฟ้าส่องสว่างสาธารณะให้ทั่วถึงปรับปรุงการระบายน้ำ ป้องกันน้ำท่วมขังผู้ใช้น้ำมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เป็นการแก้ปัญหาการคมนาคมให้แก่ประชาชน เป็นไปตามความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบ</li> <li>- การประสานบูรณาการโครงการด้าน</li> </ul>

ประเด็นปัญหา	สภาพปัญหาของพื้นที่	ความต้องการของประชาชน
		<p>โครงสร้างพื้นฐานโดยการขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานภายนอกมากยิ่งขึ้น</p>
<p>๗. ด้านวัฒนธรรม ประเพณี และ ภูมิปัญญาท้องถิ่น</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ประชาชนไม่ให้ความสำคัญในการอนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น และการส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น</li> <li>- การรณรงค์ฟื้นฟูและอนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณีน้อย</li> <li>- ภูมิปัญญาชาวบ้านไม่ได้รับการสนับสนุนและอนุรักษ์จากหน่วยงานภาครัฐ</li> <li>- นักท่องเที่ยวไม่มีสิ่งอำนวยความสะดวก สำหรับการท่องเที่ยว</li> <li>- ปัญหาแหล่งท่องเที่ยวเสื่อมโทรม และไม่ได้ รับการส่งเสริมและพัฒนาจากหน่วยงานภาครัฐ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การส่งเสริมการจัดกิจกรรมทางด้าน ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น โดยจัดกิจกรรม ที่ส่งเสริมและอนุรักษ์ซึ่งวัฒนธรรมและ ประเพณีอันดีงาม</li> <li>- การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างชุมชน มากยิ่งขึ้น เช่น กิจกรรมประเพณีชักพระ ทางทะเล ประเพณีวันสงกรานต์รดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ</li> <li>- การพัฒนาและส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยวเชิง นิเวศน์ และสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับ นักนักท่องเที่ยวมากยิ่งขึ้น</li> <li>- การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยว ให้เป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลายมากยิ่งขึ้น</li> </ul>

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหา เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อยจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังให้ยึดหลักเศรษฐกิจแบบพอเพียง

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต.ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผน พัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก ทางน้ำและทางระบายน้ำ [ มาตรา ๖๗ (๑) ๖๘ (๓) และ ๑๖ (๒) ]
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร [ (มาตรา ๖๘(๑)) ]
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น [ (มาตรา ๖๘(๒)) ]
- (๔) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม [ มาตรา ๖๘ (๑๐) ]
- (๕) การการจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ และที่จอดรถ [ (มาตรา ๑๖(๓)) ]
- (๖) การสาธารณสุขอุปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ [ (มาตรา ๑๖(๔) ]
- (๗) การสาธารณสุขการ [ มาตรา ๑๖(๕) ]
- (๘) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร [ มาตรา ๑๒ (๒๖) ]

### ๕.๑.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล [ มาตรา ๖๗(๒) ]
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ [ มาตรา ๖๗(๓) ]
- (๓) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ [ มาตรา ๖๗(๖) ]
- (๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ [ มาตรา ๖๘ (๔) ]

- (๕) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร [มาตรา ๖๘ (๗)]
- (๖) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ [มาตรา ๑๖ (๖)]
- (๗) การจัดการศึกษา [มาตรา ๑๖ (๙)]
- (๘) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส [มาตรา ๑๖ (๑๐)]
- (๙) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ [มาตรา ๑๖ (๓)]
- (๑๐) การส่งเสริมกีฬา [มาตรา ๑๖ (๔)]
- (๑๑) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล [มาตรา ๑๖ (๑๙)]
- (๑๒) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน [มาตรา ๑๖ (๒๐)]
- (๑๓) การควบคุมเลี้ยงสัตว์ [มาตรา ๑๖ (๒๑)]
- (๑๔) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ [มาตรา ๑๖ (๒๒)]

**๕.๑.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย**

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย [(มาตรา ๖๗(๔) และมาตรา ๑๖ (๒๙)]
- (๒) การผังเมือง [มาตรา ๖๘ (๑๓) และมาตรา ๑๖ (๒๕)]
- (๓) ปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย [(มาตรา ๑๖ (๑๒)]
- (๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง [(มาตรา ๑๖(๑๗)]
- (๕) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย การอนามัยโรงพยาบาล และสาธารณอื่นๆ [(มาตรา ๑๖ (๒๓)]
- (๖) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและการสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน [(มาตรา ๑๖ (๓๐)]

**๕.๑.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว**

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ [มาตรา ๖๘ (๕)]
- (๒) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว [มาตรา ๖๘ (๖)]
- (๓) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ [มาตรา ๖๘ (๑๑)]
- (๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว [มาตรา ๖๘(๑๒) และมาตรา ๑๖ (๘)]
- (๕) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง [มาตรา ๑๖ (๑)]
- (๖) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน [มาตรา ๑๖ (๗)]

**๕.๑.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม [มาตรา ๖๗(๗)]
- (๒) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย [มาตรา ๑๖ (๑๘)]
- (๓) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์ จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม [มาตรา ๑๖ (๑๘)]

**๕.๑.๖ ด้านการศึกษา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น**

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม [มาตรา ๖๗(๕)]
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น [มาตรา ๖๗ (๘)]

๕.๑.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน  
[ มาตรา ๑๖ (๑๕) ]

(๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น [ มาตรา ๑๖ (๑๖) ]

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึง ถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๑๖ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙

๕.๒ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล (โดยใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis)

จุดแข็ง (S : Strengths)	จุดอ่อน (W : Weaknesses)
<p>๑. ศักยภาพการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน</p> <p>(๑) ด้านการบริหารจัดการและความต้องการประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง</p> <p>(๒) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคล่องน้อย มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน</p> <p>(๓) เทคนิคการทำงาน ส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง</p>	<p>๑. ศักยภาพการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน</p> <p>(๑) โครงการขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูง องค์การบริหารส่วนตำบลคล่องน้อยไม่สามารถดำเนินโครงการได้ เนื่องจากมีงบประมาณไม่เพียงพอ</p> <p>(๒) เครื่องมือ อุปกรณ์ในการทำงานไม่เพียงพอโดยเฉพาะเครื่องจักรต่างๆ</p>
<p>๒. ศักยภาพด้านการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ</p> <p>(๑) การขนส่งสินค้าสะดวก อยู่ใกล้กับศูนย์กลางการค้าเมืองสุราษฎร์ธานี</p> <p>(๒) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคล่องน้อย มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน</p> <p>(๓) มีทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่สมบูรณ์ ต้นทุนการดำเนินงานบางประเภทโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก</p> <p>(๔) เทคนิคการทำงานส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง</p>	<p>๒. ศักยภาพด้านการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ</p> <p>(๑) ระบบฐานข้อมูลด้านเศรษฐกิจและความยากจนไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลคลาดเคลื่อน</p> <p>(๒) ผลผลิตทางการเกษตรมีต้นทุนการผลิตสูงแต่มีราคาต่ำ ขาดการจัดการเกี่ยวกับผลผลิตแต่ละชนิดไม่มีประสิทธิภาพ</p>
<p>๓. ศักยภาพการพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต</p> <p>(๑) ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตอย่างต่อเนื่อง</p> <p>(๒) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคล่องน้อย มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน</p> <p>(๓) เทคนิคการทำงานส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง</p>	<p>๓. ศักยภาพการพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต</p> <p>(๑) ขาดบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านสังคม</p> <p>(๒) ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน</p>

จุดแข็ง (S : Strengths)	จุดอ่อน (W : Weaknesses)
<p>๔. ศักยภาพการพัฒนาด้านการส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว</p> <p>(๑) ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาด้านการส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว</p> <p>(๒) มีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ เหมาะสำหรับส่งเสริมเป็นสถานที่ท่องเที่ยวและพักผ่อนเชิงอนุรักษ์ธรรมชาติ</p> <p>(๓) งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงานโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก</p>	<p>๔. ศักยภาพการพัฒนาด้านการส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว</p> <p>(๑) ขาดบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว</p> <p>(๒) ขาดการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวอย่างต่อเนื่อง</p>
<p>๔. ศักยภาพการพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม</p> <p>(๑) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน</p> <p>(๒) งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงานโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก</p> <p>(๓) ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>๕. ศักยภาพการพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม</p> <p>(๑) ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ</p> <p>(๒) เครื่องมือ อุปกรณ์ในการทำงานไม่เพียงพอ</p>
<p>๖. ศักยภาพการพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี</p> <p>(๑) ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการองค์กรที่ดี</p> <p>(๒) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย มีบุคลากรและอัตรากำลังและคุณวุฒิอยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการ</p>	<p>๖. ศักยภาพการพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี</p> <p>(๑) ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น</p> <p>(๒) ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง</p>

โอกาส (O : Opportunity)	อุปสรรค (T : Threats)
<p>๑. ศักยภาพการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน</p> <p>(๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๕๐ ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่นไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ ท้องถิ่น ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ เป็นต้น</p> <p>(๒) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริเวณสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โครงการที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.</p>	<p>๑. ศักยภาพการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน</p> <p>(๑) โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูงหรือความชำนาญเป็นพิเศษ องค์การบริหารส่วนตำบลคล่องน้อย ยังไม่มีความชำนาญและยังขาดบุคลากร</p> <p>(๒) จำนวนงบประมาณไม่เพียงพอในการดำเนินการ เมื่อเทียบกับปัญหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่</p>
<p>๒. ศักยภาพด้านการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ</p> <p>(๑) การแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจและความยากจนเป็นยุทธศาสตร์ การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม</p> <p>(๒) การแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจและความยากจนเป็นยุทธศาสตร์ การพัฒนาจังหวัดสุราษฎร์ธานี โอกาสที่จะได้รับการสนับสนุน มีมาก</p>	<p>๒. ศักยภาพด้านการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ</p> <p>(๑) การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน จึงเกิดผลสัมฤทธิ์</p> <p>(๒) ตลาดสินค้าการเกษตรมีความต้องการที่ไม่แน่นอน</p>
<p>๓. ศักยภาพการพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต</p> <p>(๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม</p> <p>(๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม</p> <p>โอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนมีมาก</p>	<p>๓. ศักยภาพการพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต</p> <p>(๑) การแก้ไขปัญหาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์</p> <p>(๒) ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย</p>
<p>๔. ศักยภาพการพัฒนาด้านการส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว</p> <p>(๑) การส่งเสริมการท่องเที่ยวเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม</p> <p>(๒) การส่งเสริมการท่องเที่ยวเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม</p> <p>โอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนมีมาก</p>	<p>๔. ศักยภาพการพัฒนาด้านการส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว</p> <p>(๑) การส่งเสริมการท่องเที่ยวเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน จึงเกิดผลสัมฤทธิ์</p>
<p>๕. ศักยภาพการพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม</p> <p>(๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม</p> <p>(๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม</p> <p>โอกาสได้รับการสนับสนุนมีมาก</p>	<p>๕. ศักยภาพการพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม</p> <p>(๑) ขาดการบูรณาการระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างจริงจัง</p>

โอกาส (O : Opportunity)	อุปสรรค (T : Threats)
<p>๖. ศักยภาพการพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี</p> <p>(๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการองค์กรที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดที่รัฐบาลส่งเสริม</p>	<p>๖. ศักยภาพการพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี</p> <p>(๑) การพัฒนาด้านการบริหารจัดการองค์กรที่ดี เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์</p> <p>(๒) การพัฒนาด้านการบริหารจัดการองค์กรที่ดี เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก</p>

## ๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

การวิเคราะห์ภารกิจหลัก และภารกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

### ๖.๑ ภารกิจหลัก

๖.๑.๑ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒

มาตรา ๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

มาตรา ๖๗ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

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

บุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

๖.๑.๒ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙

มาตรา ๑๖ ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ทั้งนี้ ได้วิเคราะห์ภารกิจที่สอดคล้องตามมาตรา ๖๖ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖ (๑))
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖ (๒))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๕) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๑))
- (๖) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๗) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา ๑๖ (๑๘))
- (๘) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))
- (๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖ (๒๙))
- (๑๐) กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด (มาตรา ๑๖ (๓๑))

## ๖.๒ การกิจกรรม

๖.๒.๑ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗  
แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒

มาตรา ๖๘ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการ  
ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

- (๑) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๕) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- (๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๘) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๙) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (๑๐) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- (๑๑) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๑๒) การท่องเที่ยว
- (๑๓) การผังเมือง

๖.๒.๒ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กร  
ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙

มาตรา ๑๖ ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่  
ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ทั้งนี้ ได้วิเคราะห์ภารกิจที่  
สอดคล้องตามมาตรา ๖๘ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไข  
เพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ ดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
- (๒) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๓) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๔) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๕) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))
- (๖) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖ (๘))
- (๗) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๑๒))
- (๘) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๓))
- (๙) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔))
- (๑๐) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕))
- (๑๑) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- (๑๒) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))
- (๑๓) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖ (๒๐))
- (๑๔) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑))
- (๑๕) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒))
- (๑๖) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๒๓))
- (๑๗) การผังเมือง (มาตรา ๑๖ (๒๕))
- (๑๘) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖ (๒๖))
- (๑๙) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗))
- (๒๐) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))
- (๒๑) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))
- (๒๒) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด (มาตรา ๑๖ (๓๑))

### ๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง และ กองช่าง โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๒๕ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมามีองค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย มีภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ สำนักปลัด, กองคลัง, กองช่าง และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้นและเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการ สำนักปลัด, กองคลัง กองช่าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

**๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๕ งานหลัก ดังนี้

- (๑) งานบริหารทั่วไป
- (๒) งานการเจ้าหน้าที่
- (๓) งานนโยบายและแผน
- (๔) งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- (๕) งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

**๒. กองคลัง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือนประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๓ งานหลัก ดังนี้

- (๑) งานการเงินและบัญชี
- (๒) งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
- (๓) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

**๓. กองช่าง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การจัดการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงาน งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมและเครื่องกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะงานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๕ งานหลัก ดังนี้

- (๑) งานบริหารทั่วไป
- (๒) งานก่อสร้าง
- (๓) งานออกแบบและควบคุมอาคาร
- (๔) งานผังเมือง
- (๕) งานสาธารณูปโภค

**๔. หน่วยตรวจสอบภายใน** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ การจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

จากการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ตามประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อยได้สรุปปัญหาและแนวทางการกำหนดโครงสร้างและส่วนราชการและกรอบ ัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ดังนี้

ปัญหา	ยุทธศาสตร์การพัฒนา	ส่วนราชการ	งาน/ตำแหน่ง
๑.ปัญหาด้านทรัพยากร และสิ่งแวดล้อม	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการขยะ	๑.สำนักปลัด อบต.	*งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม -นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก. (๑)
๒.ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการบริหารจัดการ บ้านเมืองที่ดี	๑.สำนักปลัด อบต. ๒.กองคลัง ๓.กองช่าง	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง
๓.ปัญหาด้านสังคม	๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านสังคม ๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิ ปัญญาท้องถิ่น	สำนักปลัด อบต.	*งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. (๑) -ครู (๑) -ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) (๒) *งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (๑)
ปัญหา	ยุทธศาสตร์การพัฒนา	ส่วนราชการ	งาน/ตำแหน่ง
๔.ปัญหาด้าน สาธารณสุข	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านสังคม	สำนักปลัด อบต.	*งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม -นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก. (๑)
๕.ปัญหาด้านการศึกษา	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านสังคม	สำนักปลัด อบต.	*งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. (๑) -ครู (๑) -ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) (๒)
๖.ปัญหาด้านน้ำในการ อุปโภค บริโภค	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านแหล่งน้ำ	๑.สำนักปลัด อบต	*งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย ปง./ชง. (๑)
		๒.กองช่าง	*งานก่อสร้าง -นายช่างโยธา ปง./ชง. (๑) -ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑)
๗.ปัญหาด้านเศรษฐกิจ	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านเศรษฐกิจ	สำนักปลัด อบต.	*งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน -เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปง./ชง. (๑) -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (๑)
๘.ปัญหาด้านโครงสร้าง พื้นฐาน	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	กองช่าง	*งานก่อสร้าง -นายช่างโยธา ปง./ชง. (๑) -ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑) *งานออกแบบและควบคุมอาคาร -วิศวกรโยธา ปก./ชก. *งานประสานสาธารณูปโภค -นายช่างไฟฟ้า ปง./ชง.

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑) ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล จำนวนทั้งสิ้น ๒๖ อัตรา ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	จำนวน อัตรา	หมายเหตุ
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	
๒	หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	
๓	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	
๔	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๗	
๕	กองคลัง	๕	
๖	กองช่าง	๓	
	รวม	๑๘	

๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวนทั้งสิ้น ๖ อัตรา ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	จำนวน อัตรา	หมายเหตุ
๑	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๔	- ผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๒ อัตรา - ผู้มีทักษะ จำนวน ๒ อัตรา (ผู้ดูแลเด็ก) (พนักงานขับรถยนต์)
๒	กองคลัง	๑	- ผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๑ อัตรา
๓	กองช่าง	๑	- ผู้มีทักษะ จำนวน ๑ อัตรา
	รวม	๖	

๓. พนักงานจ้างทั่วไป จำนวนทั้งสิ้น ๒ อัตรา ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	จำนวน อัตรา	หมายเหตุ
๑	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	-	
๒	กองคลัง	-	
๓	กองช่าง	๒	
	รวม	๒	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑) มีทิศทางการกำหนดและปรับอัตรากำลัง ๓ กรณี ดังนี้

**๑. อัตรากำลังคงที่/คงเดิม** จากการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ยังมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) จำนวน ๒๕ อัตรา ดังนี้

- (๑) พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๖ อัตรา
- (๒) พนักงานครู จำนวน ๑ อัตรา (เงินอุดหนุน)
- (๓) พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๖ อัตรา (เงินอุดหนุน จำนวน ๑ อัตรา)
- (๔) พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา

**๒. อัตรากำลังเพิ่ม/กำหนดเพิ่มเติม** จากการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน ทั้งนี้ ไม่ส่งผลกระทบต่อค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

- (๑) พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา

**๓. อัตรากำลังลด/ยุบเลิกตำแหน่ง** จากการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

๓.๑ ไม่มีหรือมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงานที่ลดน้อยลง เนื่องจากเป็นตำแหน่งว่างและไม่มีความจำเป็นที่จะต้องกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อไป จึงยุบเลิกตำแหน่ง ทั้งนี้ หากมีภารกิจจะพิจารณาจ้างเหมาบริการ โดยถือปฏิบัติตามแนวทางการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท., และ ก.อบต. ส่วนที่ ๓๒๓๒ มท ๐๘๐๙.๓/ว๑๖๓๒ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๕)

๓.๒ มีหรือมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน โดยพิจารณาจ้างเหมาบริการในกิจการบางประเภท เช่น การเก็บขยะมูลฝอย เป็นต้น จึงยุบเลิกตำแหน่ง ทั้งนี้ ถือปฏิบัติตามแนวทางการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ส่วนที่ ๓๒๓๒ มท ๐๘๐๙.๓/ว๑๖๓๒ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๕)

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### ๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง

ตามท้องที่การบริหารส่วนตำบลคลองน้อยได้กำหนดจัดโครงสร้างส่วนราชการภายในระดับกองที่จำเป็นต้องมี และส่วนราชการเรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย ซึ่งมีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ทั้งนี้ การกำหนดการจัดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) และรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) และมีโครงสร้างส่วนราชการภายในระดับกองที่จำเป็นต้องมี และส่วนราชการเรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ งานสุขาภิบาลชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนา ระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัด การติดสารเสพติด งานสัตวแพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ เสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสีย และสารอันตรายต่าง ๆ งานวิเคราะห์

นโยบายและแผน งานยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล งานจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด งานคณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล งานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล งานงบประมาณ งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนขององค์การบริหารส่วนตำบล งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ งานบริการและเผยแพร่วิชาการ งานสถิติข้อมูล งานสารสนเทศ งานจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบและการศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานการศึกษาปฐมวัย งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศึกษา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (กรณียังไม่จัดทำกองการเจ้าหน้าที่) งานจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคม และด้านสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการ และวิธีการพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน งานพัฒนาชุมชน งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทูพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อนไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤติน่าไม่เหมาะสมแก่วัย งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๕ งาน ดังนี้

- ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป
- ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่
- ๑.๓ งานนโยบายและแผน
- ๑.๔ งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม
- ๑.๕ งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่ายพัสดุ

ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน ดังนี้

๒.๑ งานการเงินและบัญชี

๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๕ งาน ดังนี้

๓.๑ งานบริหารทั่วไป

๓.๒ งานก่อสร้าง

๓.๓ งานออกแบบและควบคุมอาคาร

๓.๔ งานผังเมือง

๓.๕ งานสาธารณูปโภค

๔. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ การจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์ และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมิน การควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b> <b>หัวหน้าสำนักปลัด</b> <b>(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)</b></p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม ๑.๕ งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p>	<p><b>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b> <b>หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b> <b>(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)</b></p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม ๑.๕ งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p>	<p>เพื่อให้เป็นไปตาม ประกาศ ก.อบต. เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วน ราชการที่เรียกชื่อ อย่างอื่นขององค์การ บริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓</p>
<p><b>๒. กองคลัง</b> <b>ผู้อำนวยการกองคลัง</b> <b>(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)</b></p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p>	<p><b>๒. กองคลัง</b> <b>ผู้อำนวยการกองคลัง</b> <b>(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)</b></p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p>	<p>เพื่อให้เป็นไปตาม ประกาศ ก.อบต. เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วน ราชการที่เรียกชื่อ อย่างอื่นขององค์การ บริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓</p>
<p><b>๓. กองช่าง</b> <b>ผู้อำนวยการกองช่าง</b> <b>(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)</b></p> <p>๓.๑ งานบริหารทั่วไป ๓.๒ งานก่อสร้าง ๓.๓ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๔ งานผังเมือง ๓.๕ งานสาธารณูปโภค</p>	<p><b>๓. กองช่าง</b> <b>ผู้อำนวยการกองช่าง</b> <b>(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)</b></p> <p>๓.๑ งานบริหารทั่วไป ๓.๒ งานก่อสร้าง ๓.๓ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๔ งานผังเมือง ๓.๕ งานสาธารณูปโภค</p>	<p>เพื่อให้เป็นไปตาม ประกาศ ก.อบต. เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วน ราชการที่เรียกชื่อ อย่างอื่นขององค์การ บริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓</p>
	<p><b>๔. หน่วยตรวจสอบภายใน</b> <b>(หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน)</b> <b>นักวิชาการตรวจสอบภายใน</b> <b>(ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)</b></p>	



กองคลัง (๐๔)								
พนักงานส่วนตำบล								
๑๓. นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔. นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖. เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
๑๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
พนักงานส่วนตำบล								
๑๙. นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐. เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑. นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
๒๒. คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๓. คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
พนักงานส่วนตำบล								
๒๔. นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด ตำแหน่งใหม่
รวมทั้งหมด	๒๕	๒๖	๒๖	๒๖	+๑	-	-	

สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตร กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	
๔	กองคลัง	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
๕	กองช่าง	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
๖	หน่วยตรวจสอบภายใน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด ตำแหน่งใหม่
รวม		๒๕	๒๖	๒๖	๒๖	+๑	-	-	