

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย
อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย
อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖



คำนำ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เป็นแผนที่กำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง จากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล และที่ได้รับจัดสรรเงินเดือนค่าจ้าง จากเงินอุดหนุนของรัฐบาล อันจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์อัตรากำลังในภาพรวม และแนวโน้มภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างชัดเจน เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อยได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย ให้เหมาะสมอีกด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย

สิงหาคม ๒๕๖๓

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 ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ.....	๒๖
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง.....	๒๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ.....	๓๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) และประโยชน์ตอบแทนอื่น.....	๔๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๔๔
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๔๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น.....	๕๐
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างของ	๕๒
๑๔. 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)

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

๑. หลักการและเหตุผล

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

บัดนี้ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ครบกำหนดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ประกอบกับ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) กำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง จากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล และที่ได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้าง จากเงินอุดหนุนของรัฐบาล อันจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์อัตรากำลังในภาพรวม และแนวโน้มภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างชัดเจน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยมีหลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผน การใช้กำลังคน จัดทำกรอบ อัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) คือ แผนอัตรากำลังที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำขึ้น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง โดยคาดคะเนว่าในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าจะมีการใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด 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 ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อยที่ ๑๒๕/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ซึ่งประกอบด้วย

- | | |
|---|-----------------------|
| ๑) นายกององค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย | เป็นประธาน |
| ๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย | เป็นกรรมการ |
| ๓) รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย | 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 ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีตรงกับภารกิจ 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 หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น 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/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ 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 ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

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 กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่า แนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งที่คล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบ อัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็น ระบบมากขึ้น นอกจากนี้ ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภท ทั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่ากำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่ แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสาย อาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภท วิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็ไม่น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่ง ประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการ วิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมี ข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่ เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วน ราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการ เกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work Process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัด ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำ กระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะ นำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ใน อนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน 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 และการจัดองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๔.๑ บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจที่ดี
- ๔.๒ ขาดความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน

๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ ขาดผู้นำในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
- ๕.๒ การทิ้งขยะมูลฝอยไม่เป็นที่ ทิ้งขยะมูลฝอยและของเสียลงในแม่น้ำลำคลอง

๖.ปัญหาด้านสาธารณสุข

- ๖.๑ ขาดแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
- ๖.๒ การให้บริการด้านสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการไม่ทั่วถึง
- ๖.๓ ด้านการป้องกันยุงลายและการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออก
- 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 ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๓.๔ ด้านความปลอดภัยในพื้นที่

๔. ความต้องการด้านการเมือง การบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๔.๑ จัดฝึกอบรมความรู้ด้านวิชาการ และศึกษาดูงานให้แก่พนักงานส่วนตำบล สมาชิก อบต.
- ๔.๒ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์ภาคประชาชน , 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 กำจัดยุงลายและรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า
- ๖.๓ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- ๖.๔ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา

๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ๗.๑ สนับสนุนทุนการศึกษาแก่เด็กที่เรียนดีแต่ยากจน
- ๗.๒ ส่งเสริมให้ราษฎรได้มีการศึกษาทั้งในและนอกระบบ

๔.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการบริหารส่วนตำบลคลองน้อย

๑. วิสัยทัศน์

“ตำบลน่าอยู่ เศรษฐกิจยั่งยืน ท้องเที่ยววิถีชุมชน สังคมเข้มแข็ง พัฒนาสู่อาเซียน”

๒. ยุทธศาสตร์ พันธกิจ และแผนงาน

ยุทธศาสตร์	พันธกิจ	แผนงาน
๑. ยุทธศาสตร์ด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการขยะ	สนับสนุนการปลูกจิตสำนึกเฝ้าระวังและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างมีส่วนร่วม รวมทั้ง สนับสนุนการบริหารจัดการระบบนิเวศน์ให้มีความอุดมสมบูรณ์และปราศจากมลภาวะ	๑. แผนงานเคหะและชุมชน ๒. แผนงานการเกษตร
๒. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	ส่งเสริมและพัฒนากิจการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยการมีส่วนร่วมของประชาชนแบบบูรณาการ รวมทั้ง พัฒนาบุคลากรและเพิ่มประสิทธิภาพการบริการสาธารณะสู่ประชาคมอาเซียน ตลอดจนเสริมสร้างความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายใน อำนวยความเป็นธรรมและความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน	๑. แผนงานบริหารงานทั่วไป ๒. แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ๓. แผนงานเคหะและชุมชน ๔. แผนงานงบกกลาง
๓. ยุทธศาสตร์ด้านสังคม	ส่งเสริมการบริหารจัดการด้านการศึกษา การพัฒนาการบริการทางด้านสาธารณสุข และสภาวะแวดล้อมที่ถูกสุขอนามัย รวมทั้ง ส่งเสริมการสวัสดิการสังคมและการสังคมสงเคราะห์อย่างทั่วถึง และสนับสนุนชุมชนให้เกิดความเข้มแข็งอย่างมีส่วนร่วมและยั่งยืน ตลอดจน การสนับสนุนกิจกรรมกีฬาและนันทนาการเพื่อให้เกิดความสมานฉันท์	๑. แผนงานการศึกษา ๒. แผนงานสาธารณสุข ๓. แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ๔. แผนงานการศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ
๔. ยุทธศาสตร์ด้านแหล่งน้ำ	พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรให้มีคุณภาพมาตรฐานและมีความทั่วถึง	๑. แผนงานการเกษตร
๕. ยุทธศาสตร์ด้านเศรษฐกิจ	เสริมสร้างความร่วมมือทางด้านการวิชาการ 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. เพื่อให้มีการบริหารจัดการระบบนิเวศน์ของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นไปอย่างยั่งยืน รวมทั้ง เพื่อให้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีความอุดมสมบูรณ์ ปราศจากมลภาวะ และมีการอนุรักษ์อย่างต่อเนื่อง	จำนวนที่ดำเนินการแล้วเสร็จ
๒. เพื่อให้การบริหารกิจการบ้านเมืองของทุกภาคส่วน เป็นไปอย่างมีส่วนร่วมและมีความสอดคล้องกันตามหลักธรรมาภิบาลและเพื่อให้สังคมมีความเข้มแข็งและมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน รวมทั้ง เพื่อให้การพัฒนาด้านประชาคมอาเซียนเป็นไปอย่างมีส่วนร่วมและมีประสิทธิภาพ	จำนวนที่ดำเนินการแล้วเสร็จ
๓. เพื่อให้ประชาชนและเยาวชนได้รับการส่งเสริมการศึกษาอย่างมีคุณภาพและมีความทั่วถึงควบคู่กับคุณธรรม และเพื่อให้ประชาชนได้รับการบริการทางด้านสาธารณสุขอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้ง เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีและได้รับการส่งเสริมสวัสดิการสังคมอย่างทั่วถึง ตลอดจน เพื่อให้ประชาชนและเยาวชนได้รับการส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพพลามัย	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 และประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ
		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
		๖) ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาระบบการดูแลสุขภาพและส่งเสริมสุขภาพ
๔	ด้านแหล่งน้ำ	๑) บริหารจัดการแหล่งน้ำสาธารณะและการระบายน้ำให้มีศักยภาพและสอดคล้องอย่างเป็นระบบ
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. ส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความอุดมสมบูรณ์และมีการอนุรักษ์อย่างต่อเนื่อง ตลอดจนสนับสนุนการบริหารจัดการระบบนิเวศน์ของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เป็นไปอย่างยั่งยืนและปราศจากมลภาวะ	๑. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๒. ระบบการรักษาความสะอาดคูคลองระบายน้ำ ๓. อนุรักษ์แหล่งน้ำและป่าไม้ - ชุดลอกแหล่งน้ำคูคลองเพื่อการเกษตร ๔. กำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๒	การส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสังคม	๑. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชนและสภาวะแวดล้อมที่ถูกสุขอนามัยและส่งเสริมระบบสวัสดิการสังคมอย่างทั่วถึง ตลอดจนสนับสนุนชุมชนให้เกิดความเข้มแข็ง ๒. ส่งเสริมการบริหารจัดการด้านการศึกษาและสนับสนุนกิจกรรมกีฬา และนันทนาการเพื่อให้เกิดความสมานฉันท์ภายใต้วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ตลอดจนสร้างจิตสำนึกความจงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ ๓. สนับสนุนด้านเศรษฐกิจให้มีความเป็นมาตรฐานสากล และเติบโตอย่างยั่งยืนโดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงรวมทั้ง ส่งเสริมการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวให้ได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ และพัฒนาอย่างมีคุณภาพ ๔. ส่งเสริมและพัฒนาการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยการมีส่วนร่วมของประชาชนแบบบูรณาการ รวมทั้งเสริมสร้างความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายในการอำนวยความสะดวกเป็นธรรมและความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน ๕. พัฒนาบุคลากร และเพิ่มประสิทธิภาพการบริการสาธารณะสู่ประชาคมอาเซียน	๑. การบริการสาธารณสุข ๒. สวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ ๓. ส่งเสริมและสนับสนุนความเข้มแข็งชุมชน ๔. การบริหารสนับสนุนการศึกษา ๕. กีฬาและนันทนาการ ๖. ศาสนา วัฒนธรรมท้องถิ่นและภูมิปัญญาชาวบ้าน ๗. plugged จึงจัดสำนึกประชาชนในชาติให้มีความจงรักภักดีในสถาบัน 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 (ระบบไฟฟ้าสาธารณะ - ระบบประปา)

๔.๓ สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในพื้นที่

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

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

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

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

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหา เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อยจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนี้ยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน 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 กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจ สอดคล้องกับแผน 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) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ [(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 (๑๓)]
- (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 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม 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 ถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่ประกอบด้วย 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) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน</p> <p>(๓) เทคนิคการทำงาน ส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง</p>	<p>๑. ศักยภาพการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน</p> <p>(๑) โครงการขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูง องค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อยไม่สามารถดำเนินโครงการได้ เนื่องจากมีงบประมาณไม่เพียงพอ</p> <p>(๒) เครื่องมือ อุปกรณ์ในการทำงานไม่เพียงพอโดยเฉพาะเครื่องจักรต่างๆ</p>
<p>๒. ศักยภาพด้านการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ</p> <p>(๑) การขนส่งสินค้าสะดวก อยู่ใกล้กับศูนย์กลางการค้าเมืองสุราษฎร์ธานี</p> <p>(๒) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย 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) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย 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 เหมาะสำหรับส่งเสริมเป็นสถานที่ท่องเที่ยวและฝึกผจญภัยเชิงอนุรักษ์ธรรมชาติ</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. ศักยภาพพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม</p> <p>(๑) ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ</p> <p>(๒) เครื่องมือ อุปกรณ์ในการทำงานไม่เพียงพอ</p>
<p>๖. ศักยภาพพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี</p> <p>(๑) ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการที่ดี</p> <p>(๒) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย มีบุคลากรและอัตรากำลังและคุณวุฒิอยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการ</p>	<p>๖. ศักยภาพพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี</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 องค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย 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) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม</p> <p>(๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตเป็นยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาจังหวัดสุราษฎร์ธานี โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก</p>	<p>๓. ศักยภาพการพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต</p> <p>(๑) การแก้ไขปัญหาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์</p> <p>(๒) ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย</p>
<p>๔. ศักยภาพการพัฒนาด้านการส่งเสริมและพัฒนากองท่องเที่ยว</p> <p>(๑) การส่งเสริมการท่องเที่ยวเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม</p> <p>(๒) การส่งเสริมการท่องเที่ยวเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสุราษฎร์ธานี โอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนมีมาก</p>	<p>๔. ศักยภาพการพัฒนาด้านการส่งเสริมและพัฒนากองท่องเที่ยว</p> <p>(๑) การส่งเสริมการท่องเที่ยวเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน จึงเกิดผลสัมฤทธิ์</p>
<p>๕. ศักยภาพการพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม</p> <p>(๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม</p> <p>(๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมีมาก</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. การกิจหลักและการกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

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

๖.๑ การกิจหลัก

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) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด (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.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙

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 และราชการที่ได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง 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 งานทำงบทดลองประจำปี ประจําปี 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 ๔ งานหลัก ดังนี้

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

จากการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ตามประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อยได้สรุปปัญหาและแนวทางการกำหนดโครงสร้างและส่วนราชการและกรอบ อัตรากำลัง 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. *งานประสานสาธารณสุขโรค -นายช่างไฟฟ้า ปง./ชง.

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

๑. พนักงานส่วนตำบล จำนวนทั้งสิ้น ๒๕ อัตรา ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	จำนวน อัตรา	หมายเหตุ
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	
๓	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๗	
๔	กองคลัง	๕	
๕	กองช่าง	๓	
	รวม	๑๗	

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) มีทิศทางกำหนดและปรับอัตรากำลัง 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/กำหนดเพิ่มใหม่ จากการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน ทั้งนี้ ไม่ส่งผลกระทบต่อค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

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. ด่วนที่สุด ที่ 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. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว๑๖๓๒ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๕)

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรบริหารส่วนตำบลคลองน้อย มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑.สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานกฎหมายและคดี ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม</p> <p>๒.กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานทะเบียนและทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>๓.กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานผังเมือง</p>	<p>๑.สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม ๑.๕ งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๒.กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานทะเบียนและทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>๓.กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๓.๑ งานบริหารทั่วไป ๓.๒ งานก่อสร้าง ๓.๓ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๔ งานผังเมือง ๓.๕ งานสาธารณูปโภค</p>	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย ได้วิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรอง ปริมาณงาน รวมทั้งโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าว่าจะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปอย่างมีคุณภาพ จึงกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖) ในแต่ละส่วนราชการต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ส่วนราชการ/ งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/ สายงาน	กรอบ อัตรากำลัง เดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบ อัตรากำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
อบต. คลองน้อย	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.คลองน้อย)	บริหาร ท้องถิ่น (ผู้บริหาร)	๑	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.คลองน้อย)	๑	ตาม โครงสร้าง มีคนครอง
อบต. คลองน้อย	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัด อบต. คลองน้อย)	บริหาร ท้องถิ่น (ผู้บริหาร)	๑	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัด อบต. คลองน้อย)	๑	ตาม โครงสร้าง มีคนครอง
<p>ผลการวิเคราะห์ : ตำแหน่งนักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล) กรอบอัตรากำลังปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่ง และตำแหน่งนักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล) กรอบอัตรากำลังปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่ง ซึ่งทั้ง ๒ ตำแหน่ง เป็นตำแหน่งที่เป็นไปตามโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ เป็นสายงานผู้บริหารที่จำเป็นต้องมีอยู่ตามปริมาณงาน และภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ต่อไป</p>						
สำนักปลัด อบต.	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น	อำนวยการ ท้องถิ่น (ผู้บริหาร)	๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น	๑	ตำแหน่ง ตาม โครงสร้างฯ
<p>ผลการวิเคราะห์ : ตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น เป็นตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ ซึ่งเป็นสายงานผู้บริหารที่จำเป็นต้องมีอยู่ตามปริมาณงาน และภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ต่อไป</p>						

งานบริหาร ทั่วไป	นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ	๑.๐๔ =๑	มีนครอง
	เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๑	เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน	๒.๒๐ =๑	มีนครอง
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พจน.ตาม ภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) (ผู้ปฏิบัติ)	๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒.๐๒ =๒	มีนครอง
	พนักงานขับรถยนต์	พจน.ตาม ภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	๑	พนักงานขับรถยนต์	๑.๔๔ =๑	มีนครอง

ผลการวิเคราะห์ : งานบริหารทั่วไป มีด้วยพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้

๑. เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน
๒. นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ/ชำนาญการ
๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๔. พนักงานขับรถยนต์

กรอบอัตราปัจจุบัน มีพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ที่มีผู้ดำรงตำแหน่ง จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้

๑. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน (อัตรากำลังที่ต้องการ ๒.๐๒ คน)
๒. นักจัดการงานทั่วไป (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๐๔ คน)
๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (อัตรากำลังที่ต้องการ ๒.๐๒ คน)
๔. พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ) (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๔๔ คน)

ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)ต่อไป

งานการ เจ้าหน้าที่	นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ	๑.๔๘ = ๑	มีนครอง
-----------------------	---	-------------------------	---	------------------------------	-------------	---------

ผลการวิเคราะห์ : งานการเจ้าหน้าที่ มีด้วยพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ กรอบอัตรากำลังปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๔๘ คน) ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ

ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ต่อไป

งานนโยบาย และแผน	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และปฏิบัติการ	๑.๘๒ = ๑	มีคนครอง
<p>ผลการวิเคราะห์ : งานนโยบายและแผน มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ นักวิเคราะห์นโยบายและ- แผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ กรอบอัตรากำลังปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๘๒ คน) ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความ รับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ต่อไป</p>						
งานสวัสดิการ สังคมและ พัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ	๑.๓๒ = ๑	มีคนครอง
<p>ผลการวิเคราะห์ : งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้ นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน กรอบอัตรากำลังปัจจุบัน มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้ นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๓๒ คน) ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและ คุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายใน ด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ต่อไป</p>						
งานการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม	ครู คศ.๑/คศ.๒ (ตำแหน่งจัดสรรจาก สก.)	(ผู้ปฏิบัติ)	๑	ครู คศ.๒ (ตำแหน่งจัดสรรจาก สก.)	๒.๑๒ =๑	มีคนครอง (เงินอุดหนุน)
	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	พจน.ตาม ภารกิจ (ผู้มีทักษะ) (ผู้ปฏิบัติ)	๑	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑.๑๙ =๑	มีคนครอง (เงินอุดหนุน)
<p>ผลการวิเคราะห์ : งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้ ๑.ครู คศ.๒ ๒. ผู้ดูแลเด็ก กรอบอัตรากำลังปัจจุบัน มีพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ดำรงตำแหน่งครบ ตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนด จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้ ๑. ครู คศ.๒ (อัตรากำลังที่ต้องการ ๒.๑๒ คน) ๒. ผู้ดูแลเด็ก (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๑๙ คน) ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและ คุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายใน ด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ต่อไป</p>						

กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น	อำนวยการ ท้องถิ่น (ผู้บริหาร)	๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น	๑	ตำแหน่ง ตาม โครงสร้างฯ
<p>ผลการวิเคราะห์ : ตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) เป็นตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ขนาดกลาง เป็นสายงานผู้บริหารที่จำเป็นต้องมีอยู่ตามปริมาณงาน และภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ต่อไป</p>						
งานการเงิน และบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ	๑.๐๕ = ๑	มีนครอง
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พจน.ตาม ภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) (ผู้ปฏิบัติ)	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑.๑๗ = ๑	มีนครอง
<p>ผลการวิเคราะห์ : งานการเงินและบัญชี มีพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ ๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ <p>กรอบอัตรากำลังปัจจุบัน มีพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) ดำรงตำแหน่งครบตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนด จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๐๕ คน) ๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๑๗ คน) <p>ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ต่อไป</p>						

งานพัฒนาและ จัดเก็บรายได้	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ	๑.๓๓ = ๑	มีนครอง
	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน	๑.๑๐ = ๑	มีนครอง

<p>ผลการวิเคราะห์ : งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ ๒. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน <p>กรอบอัตรากำลังปัจจุบัน มีพนักงานส่วนตำบล ดำรงตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนด จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๓๓ คน) ๒. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๑๐ คน) <p>ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ต่อไป</p>						
---	--	--	--	--	--	--

งานทะเบียน ทรัพย์สินและ พัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๑	เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑.๓๙ =๑	มีนครอง
<p>ผลการวิเคราะห์ : งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้</p> <p>๑. เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน กรอบอัตราปัจจุบัน มีพนักงานส่วนตำบลผู้ดำรงตำแหน่ง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา</p> <p>๑. เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๓๙ คน) ซึ่งเกินภารกิจ อำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่ง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ต่อไป</p>						
กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น	อำนวยการ ท้องถิ่น (ผู้บริหาร)	๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น	๑	ตำแหน่ง ตาม โครงสร้างฯ
<p>ผลการวิเคราะห์ : ตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) เป็นตำแหน่งตามโครงสร้างส่วน ราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ขนาดกลาง เป็นสายงานผู้บริหารที่จำเป็นต้องมีอยู่ตามปริมาณ งาน และภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ต่อไป</p>						
ส่วนราชการ/ งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/ สายงาน	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบ อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
งานก่อสร้าง งานออกแบบและ ควบคุมอาคาร งานผังเมือง งานสาธารณูปโภค	เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ทั่วไป (ปฏิบัติ)	๑	เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน	๑.๒๓ = ๑	มีนครอง
	นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ทั่วไป (ปฏิบัติ)	๑	นายช่างโยธา ชำนาญงาน	๑.๔๗ = ๑	มีนครอง
	คนสวน	พนจ.ตาม ภารกิจ (ผู้มีทักษะ) (ผู้ปฏิบัติ)	๑	คนสวน	๑.๐๔ =๑	มีนครอง
	คนงานทั่วไป	พนจ. จ้างทั่วไป	๒	คนงานทั่วไป	๒.๐๗ =๒	มีนครอง
<p>ผลการวิเคราะห์ : งานก่อสร้าง งานออกแบบควบคุมอาคาร และผังเมือง มีพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตาม ภารกิจ (ผู้มีทักษะ) พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้</p> <p>๑. เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ๒. นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ๓. คนสวน (พนจ.ตามภารกิจ ผู้มีทักษะ) ๔. คนงานทั่วไป (พนจ.ทั่วไป)</p>						

กรอบอัตราปัจจุบัน มีพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) และพนักงานจ้างทั่วไป ดำรงตำแหน่งครบ ตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนด จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้

๑. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๒๓ คน)
๒. นายช่างโยธาชำนาญงาน (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๔๗ คน)
๓. คนสวน (พนจ.ตามภารกิจ ผู้มีทักษะ) (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๐๔ คน)
๔. คนงานทั่วไป (พนจ.ทั่วไป) (อัตรากำลังที่ต้องการ ๒.๐๗)

ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ต่อไป

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	สำนักปลัด อบต. (๐๑) นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักวิเคราะห์นโยบายฯ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	ครู (คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างภารกิจ								
๑๐	ผ.ช.จพง.ธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๑	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองคลัง (๐๔)								
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	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างภารกิจ								
๑๘	ผ.ช.จพง.ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองช่าง (๐๕)								
๑๙	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างภารกิจ								
๒๒	คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	พนักงานจ้างทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
		๒๕	๒๕	๒๕	๒๕	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๑๐ ตำแหน่ง ๑๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง	๑	๔๒,๖๒๐	๕๑๑,๔๔๐	๑๘,๑๒๐	๑๙,๔๔๐	๑๙,๕๖๐
๒	นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น	๑	๓๔,๖๘๐	๔๑๖,๑๖๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐
๓	นักบริหารงานทั่วไประดับต้น	๑	๓๑,๘๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐
๔	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๓๐,๗๙๐	๓๖๙,๕๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๕	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	๒๘,๐๓๐	๓๓๖,๓๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑	๑๗,๒๙๐	๒๐๗,๔๘๐	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐
๗	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	๑	๑๖,๒๒๐	๑๙๔,๖๔๐	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐
๘	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑๙,๙๗๐	๒๓๙,๖๔๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๙,๕๖๐
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๒,๕๗๐	๑๕๐,๘๔๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๒)	๑	๑๑,๔๕๐	๑๓๗,๔๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐
๑๑	พนักงานขับรถยนต์	๑	๙,๔๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๖๘๐	๔,๙๒๐

๒) กองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๖ ตำแหน่ง ๖ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	นักบริหารงานการคลังระดับต้น	๑	๓๔,๑๑๐	๔๐๙,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐
๒	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	๑	๒๑,๕๐๐	๒๕๘,๐๐๐	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๘,๗๖๐
๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ	๑	๑๙,๘๐๐	๒๓๗,๖๐๐	๗,๖๘๐	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐
๔	เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	๑	๑๖,๕๗๐	๑๙๘,๘๔๐	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐
๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน	๑	๑๑,๕๑๐	๑๓๘,๑๒๐	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๒,๙๑๐	๑๕๔,๙๒๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐

๓) กองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๕ ตำแหน่ง ๖ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	นักบริหารงานช่างระดับต้น	๑	๓๕,๗๗๐	๔๒๙,๒๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐
๒	นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๒๓,๘๒๐	๒๘๕,๘๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐
๓	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑๖,๙๒๐	๒๐๓,๐๔๐	๙,๒๔๐	๙,๐๐๐	๙,๑๒๐
๔	คนสวน	๑	๑๓,๐๔๐	๑๕๖,๔๘๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐
๕	คนงานทั่วไป	๒	๙,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐

๔) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
๑	๒๖,๒๕๐,๐๐๐	๒๗,๕๖๒,๕๐๐	๒๘,๙๔๐,๖๕๒

หมายเหตุ : การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมา หรือปีถัดไปเพิ่ม ๕%