



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
(ปรับปรุง ครั้งที่ ๑)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๗ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุง ครั้งที่ ๑) ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุง ครั้งที่ ๑)

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้นับตั้งแต่วันที่ออกประกาศขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง เป็นต้นไป

๓. การกำหนดตำแหน่ง ระบุตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ ให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุง ครั้งที่ ๑) แนบท้ายประกาศฉบับนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๖ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๗

(นายสมชาย ปี่แก้ว)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

(ปรับปรุง ครั้งที่ ๑)



องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ

อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิด ทฤษฎี ขอบเขต และกระบวนการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่ และความต้องการของประชาชน	๑๔
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสองวาฬ	๒๓
๖. การกิจหลัก และภารกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบลสองวาฬ	๒๘
๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๙
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๐

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
(ปรับปรุง ครั้งที่ ๑)

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ
อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ มติในที่ประชุม คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๗ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ปรับปรุง ครั้งที่ ๑)

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ปรับปรุง ครั้งที่ ๑) ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์และประโยชน์ที่ได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคล่องตัว มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคล่องตัว ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สามารถตรวจสอบการ กำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลคล่องตัว ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลคล่องตัว

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคล่องตัว สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุ แต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลคล่องตัว เกิดประโยชน์ต่อ ประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการ ปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความ ต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคล่องตัว สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรา กำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลคล่องตัว มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการ บริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถ เตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ อุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และ วางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๓. กรอบแนวคิด ทฤษฎี ขอบเขตความสำคัญและกระบวนการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

- สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

- ศุภชัย ยาวะประภาส ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีความสมบัตินับตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

- The State Auditor’s Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าการต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

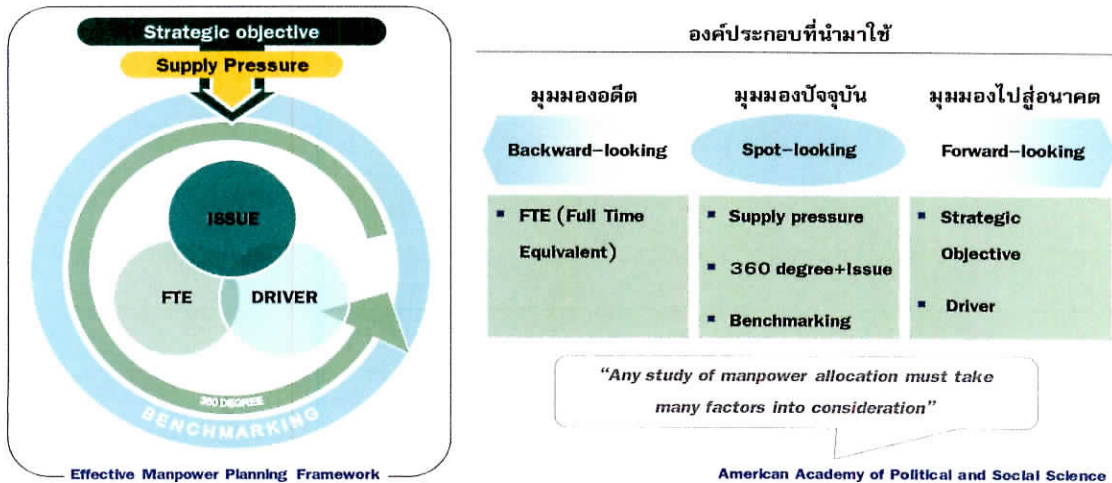
๓.๒ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง (ตารางการวิเคราะห์นำมาจากเอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.))



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบพนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ จะพิจารณาคุณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กรรจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ ดังนั้นในการกำหนดอัตราค่าจ้างจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตราค่าจ้างในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ ได้กำหนดอัตราค่าจ้างในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้าง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

๑. เงินเดือน
๒. เงินประจำตำแหน่ง
๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
๔. เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น
 - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
 - เงินประจำตำแหน่งนิตินกร (พ.ต.ภ.)
 - เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการสาธารณสุข(พ.ต.ส.)
 - เงินวิทยฐานะ

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตราค่าจ้าง โดยใช้หลักวิธีการคำนวณดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภททั่วไปและวิชาการ มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ประจำ ตำแหน่ง (๒)	เงิน ตอบ แทน อื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
วิชาการ มีค ครอง	๑ เดือน	๓๐,๒๒๐	-	-	๑,๑๒๐	๑,๑๑๐	๑,๑๑๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๓๖๒,๖๔๐	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๖๒,๖๔๐			๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐
วิชาการ (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๙,๗๔๐	-	-	๑๐,๒๕๐-๙,๗๔๐=๕๑๐			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๔๙,๔๘๐	-	-	๔๙,๔๘๐-๔๗,๙๙๐=๑๔๙๐			-	-	-
	ค่ากลาง	๒๙,๖๑๐	-	-	$(๕๑๐+๑๔๙๐)/๒ = ๑๐๐๐$			-	-	-
	๑๒ เดือน	๓๕๕,๓๒๐	-	-	$๑,๐๐๐ \times ๑๒ = ๑๒,๐๐๐$			-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๕๕,๓๒๐			๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐

๒. ตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหารท้องถิ่น มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูงของระดับตำแหน่งนั้น รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งอำนวยการและบริหารท้องถิ่นเป็นกลุ่มที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งและเงินอื่น จะคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายด้วย โดยนำเงินดังกล่าวคุณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ประจำ ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ปลัด กลาง (มีเงิน ประจำ ตำแหน่ง)	ต่อเดือน	๔๓,๓๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๑,๖๓๐	๑,๖๓๐	๑,๖๔๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๕๑๙,๖๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๖๘๗,๖๐๐			๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	๗๐๗,๑๖๐	๗๒๖,๗๒๐	๗๔๖,๔๐๐
ปลัด กลาง (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๒๒,๗๐๐	-	-	๒๓,๘๓๐-๒๒,๗๐๐=๑,๑๓๐			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๖๘,๖๔๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๖๘,๖๔๐-๖๖,๔๙๐=๒,๑๕๐			-	-	-
	ค่ากลาง	๔๕,๖๗๐	-	-	$(๑,๑๓๐+๒,๑๕๐)/๒ = ๑,๖๔๐$			-	-	-
	๑๒เดือน	๕๔๘,๐๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	$๑,๖๔๐ \times ๑๒ = ๑๙,๖๘๐$			-	-	-
	รวมทั้งปี	๖๓๒,๐๔๐			๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๗๕,๐๘๐

๓. ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาคำนวณเฉพาะกลุ่มที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้ประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของ คศ.๑ และ

ชั้นสูงของ คศ.๒ รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน (ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ ชั้นต่ำ คศ.๒ และ ชั้นสูง คศ.๓ รวมกันหารสองคุณ ๑๒) ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ใช้อัตราร้อยละ ๖ ของเงินเดือน

๔. ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ใช้อัตราค่าจ้างในแต่ละกลุ่มในการคำนวณ กลุ่ม ๑ - ๓ โดยใช้หลักการเดียวกันกับสายวิชาการและสายทั่วไป

๕. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลัก ในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ประจำ ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คุณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ผช.... (ปริญญาตรี)	๑ เดือน	๑๕,๐๐๐	-	-	๖๐๐	๖๓๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๘๐,๐๐๐			๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๗,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐
ผช.... (ปวส.)	๑ เดือน	๑๑,๕๐๐	-	-	๔๖๐	๔๘๐	๕๐๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๓๘,๐๐๐			๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐

กรณีพนักงานจ้างทั่วไป (ไม่มีรายการเงินเพิ่มรายปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ประจำ ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
พนักงาน จ้างทั่วไป	๑ เดือน	๙,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	๑๒ เดือน	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๐๘,๐๐๐			-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐

กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่ได้รับเงินจัดสรร และองค์การบริหารส่วนตำบล คลองวาฬ จ่ายส่วนที่เกินจากเงินจัดสรร เช่น พนักงานจ้างตามภารกิจประเภท ผู้มีทักษะ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) โดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จัดสรรค่าตอบแทนให้ ๙,๔๐๐ บาท ค่าครองชีพ ๒,๐๐๐ บาท ซึ่งส่วนเกินจากกรมจัดสรรให้ เกิดจากการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ จะคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายประจำปี เช่น นาง ก ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) ได้รับเงินค่าตอบแทน ๑๔,๘๕๐ บาท (กรมจ่ายให้ ๙,๔๐๐ บาท ท้องถิ่นจ่าย ๕,๔๕๐ บาท และส่วนที่เพิ่มขึ้นทุกปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	รัฐจัดสรร	อบต. จ่าย	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
นาง ก ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑เดือน	๑๔,๘๕๐	๙,๔๐๐	๕,๔๕๐	๖๐๐	๖๒๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒เดือน	-	-	๖๕,๔๐๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี			๖๕,๔๐๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๗๒,๖๐๐	๘๐,๐๔๐	๘๗,๘๔๐

๖. กรณีบุคลากรถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุน และ พนักงานครู ได้รับการเงินจัดสรรไม่นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง เพื่อให้ทราบจำนวนและยอดคนปัจจุบัน

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบล
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว/หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$ หรือ $๘๒,๘๐๐$ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น $๑,๓๘๐ \times ๖๐$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ) มายึดโยงกับจำนวนรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่กาปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้ภัยกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

- ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬพิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และหน่วยตรวจสอบภายใน

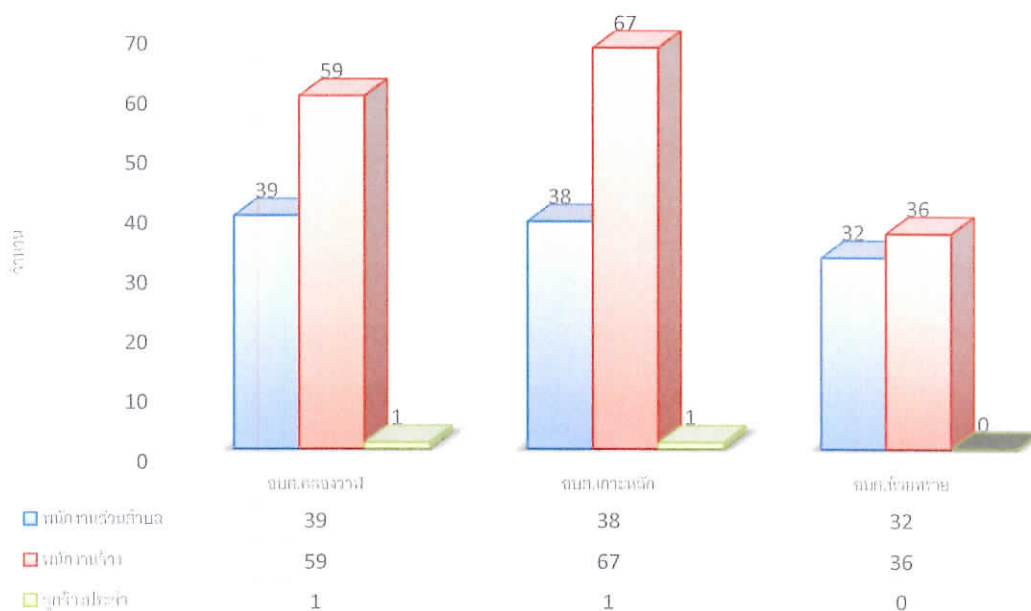
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ ล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการ และหน่วยงานบรรลุเป้าหมายได้

- ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็น การถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่ง อัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

- มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค้การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ รองนายกองค้การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน ประเภทเดียวกัน พื้นที่ รายได้ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะหลัก และองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน จึงคาดการณ์ได้ว่า การเปรียบเทียบอัตรากำลังจะได้ประโยชน์และใกล้เคียงสูงสุด

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลัง
กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภท ขนาด บริบทใกล้เคียงกัน



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะหลัก และ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ ปริมาณคนที่มีใกล้เคียงกัน ปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบและทำให้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที่ทำให้การจัดการใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ เช่น กฎระเบียบการแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอและจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
กรกฎาคม ๒๕๖๖	จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ ข้อมูลอัตรากำลัง อปท. ที่มีขนาด ประเภท รายได้เดียวกัน	อบต.เกาะหลัก อบต.ห้วยทราย
กรกฎาคม - สิงหาคม ๒๕๖๖	แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน อัตรากำลังประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภาระงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ และพิจารณา ปริมาณงานที่เกิดขึ้น เหตุผลความสำคัญ ของการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
สิงหาคม ๒๕๖๖	ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ขอความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัดและ ก.อบต. ประชุมพิจารณา	เสนอ ก.อบต.จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
กันยายน ๒๕๖๖	ก.อบต.จังหวัด แจ่มตีให้ อปท.ทราบ	ประกาศใช้แผนอัตรากำลังมีผล ๑ ต.ค.๖๖
๑ ตุลาคม ๒๕๖๖	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีผลบังคับใช้	อบต.คลองวาฬ ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ -๒๕๖๙

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ พบปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลคลองวาฬ คือ “ท้องถิ่นน่าอยู่ ประตุการค้าชายแดน” โดยแบ่งออกเป็นยุทธศาสตร์ด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

๑. ด้านพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

๑.๑ พัฒนาระบบเศรษฐกิจชุมชน และการส่งเสริมอาชีพแก่ประชาชน

๑.๒ จัดให้มีสวัสดิการสังคมสงเคราะห์แก่สตรี เด็กและเยาวชน คนชรา คนพิการ และ

ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม

๑.๓ การรักษาความสงบเรียบร้อย และป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

๑.๔ ส่งเสริมสนับสนุนงานสาธารณสุข สุขภาพ อนามัย และป้องกันควบคุมโรค

๒. ด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ

๒.๑ ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา

๒.๒ ส่งเสริมศาสนา วัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๒.๓ ส่งเสริมสนับสนุนงานสาธารณสุข สุขภาพ อนามัย และการป้องกันควบคุมโรค

๓. ด้านส่งเสริมการท่องเที่ยว

๓.๑ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

๓.๒ ส่งเสริมการตลาดและการประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว

๓.๓ ส่งเสริมบริการด้านการท่องเที่ยวให้มีมาตรฐาน

๔. ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๑ ส่งเสริมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยสร้างการมีส่วนร่วมภาคประชาชน

และองค์กรทุกภาคส่วน

๔.๒ พัฒนาปายาเล่นให้เป็นแหล่งเรียนรู้เชิงนิเวศ

๔.๓ จัดให้มีการบริหารจัดการ การกำจัดขยะมูลฝอย น้ำเสีย และการควบคุมมลพิษต่างๆ

๕. ด้านการพัฒนาเส้นทางคมนาคม แหล่งน้ำ และสาธารณูปโภค

๕.๑ พัฒนาปรับปรุงสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐาน

๕.๒ พัฒนาปรับปรุงคูคลอง แหล่งน้ำ

๕.๓ จัดให้มีระบบไฟฟ้าครบทุกครัวเรือน และติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะทั่วพื้นที่

๕.๔ จัดให้มีระบบน้ำประปาที่ได้มาตรฐาน และปลอดภัยสำหรับการอุปโภค บริโภค

๖. ด้านการบริหารจัดการองค์กร

๖.๑ พัฒนาศักยภาพของบุคลากรทั้งฝ่ายการเมือง และฝ่ายประจำ

๖.๒ จัดให้มีระบบการบริหารจัดการและการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

๖.๓ ส่งเสริมให้มีการจัดองค์ความรู้ภายในองค์กร

การวิเคราะห์อัตรากำลังคนในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ แบบบันได ๘ ชั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ ยึดหลักวิธีวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคน จากคู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ ของสำนักงานพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ. นำมาประยุกต์ใช้กับการวิเคราะห์ตำแหน่งของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ ใช้หลักบันได ๘ ชั้น

บันไดขั้นที่ ๑ การวางแผนงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อพิจารณากรอบอัตรากำลัง ของบุคลากรในสังกัด ประกอบด้วย

- | | |
|--|----------------------|
| ๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานคณะกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | คณะกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองช่าง | คณะกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | คณะกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | คณะกรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัด | คณะกรรมการ/เลขานุการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๔. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ โดยให้หัวหน้าส่วน ราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๕. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ

๖. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๗. ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

บันไดขั้นที่ ๒ การพิจารณานโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ จัดทำตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ใช้หลักการดำเนินการควบคู่กับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ มีหลักในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และบังคับใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็น และเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ และต้องสอดคล้องกับ ๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

การพัฒนาระบบเศรษฐกิจชุมชน และการส่งเสริมอาชีพแก่ประชาชน จัดให้มีสวัสดิการสังคมสงเคราะห์แก่สตรี เด็กและเยาวชน คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาสทางสังคม การรักษาความสงบเรียบร้อย และป้องกันบรรเทาสาธารณภัย ส่งเสริมสนับสนุนงานสาธารณสุข สุขภาพ อนามัย และป้องกันควบคุมโรค

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ

การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา ส่งเสริมศาสนา วัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นส่งเสริมสนับสนุนงานสาธารณสุข สุขภาพ อนามัย และการป้องกันควบคุมโรค

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านส่งเสริมการท่องเที่ยว

การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ส่งเสริมการตลาดและการประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว ส่งเสริมบริการด้านการท่องเที่ยวให้มีมาตรฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

การส่งเสริมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยสร้างการมีส่วนร่วมภาคประชาชนและองค์กรทุกภาคส่วน พัฒนาป่าชายเลนให้เป็นแหล่งเรียนรู้เชิงนิเวศ จัดให้มีการบริหารจัดการ การกำจัดขยะมูลฝอย น้ำเสีย และการควบคุมมลพิษต่างๆ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการพัฒนาเส้นทางคมนาคม แหล่งน้ำ และสาธารณสุข

การพัฒนาปรับปรุงสาธารณสุขขั้นพื้นฐาน พัฒนาปรับปรุงคูคลอง แหล่งน้ำ จัดให้มีระบบไฟฟ้าครบทุกครัวเรือน และติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะทั่วพื้นที่ จัดให้มีระบบน้ำประปาที่ได้มาตรฐาน และปลอดภัยสำหรับการอุปโภค บริโภค

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการบริหารจัดการองค์กร

การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทั้งฝ่ายการเมือง และฝ่ายประจำ จัดให้มีระบบการบริหารจัดการและการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้มีการจัดองค์ความรู้ภายในองค์กร

บันไดขั้นที่ ๓ การเก็บข้อมูลยุทธศาสตร์ และภารกิจของหน่วยงาน

เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ มียุทธศาสตร์ในการกำหนดทิศทางในการบริหารจัดการในองค์กรแล้ว จึงดำเนินการกำหนดเป้าประสงค์และภารกิจของหน่วยงานเพื่อที่จะให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาว่า ในยุทธศาสตร์แต่ละยุทธศาสตร์ มีเป้าประสงค์อย่างไร และองค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ จะกำหนดตำแหน่งใด เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์นั้น และปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ มีอัตรากำลังในการปฏิบัติงานภายใต้ยุทธศาสตร์นั้นเพียงพอหรือไม่ และยุทธศาสตร์ใดที่มีคนเกินความจำเป็น เพื่อที่คณะกรรมการจะได้ปรับเกลี่ยตำแหน่งในกรณีตำแหน่งว่าง นั้น เพื่อรองรับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ภายในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ภายใต้ภารกิจของแต่ละส่วนราชการ ๕ ส่วนราชการ ดังนี้

๑. การจัดอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านพัฒนาสังคมและ คุณภาพชีวิต	๑. ส่งเสริมการเกษตร สร้างอาชีพ เพิ่มรายได้ให้กับประชาชน ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง	- ปลัด อบต. - หน.สำนักปลัด - หน.ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม - นักพัฒนาชุมชน - ผช.จพง.ศูนย์เยาวชน
	๒. ส่งเสริมสนับสนุนการบริการสาธารณสุขของหมู่บ้าน การป้องกันควบคุม และระงับโรคติดต่อ รวมทั้งป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในพื้นที่	- ปลัด อบต. - ผอ.กองสาธารณสุขฯ - นวช.สาธารณสุข - จพง.สาธารณสุข - ผช.จพง.ธุรการ (กองสาธารณสุขฯ) - คนงาน
	๓. พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้กับผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วย เอดส์ และผู้ด้อยโอกาส	- ปลัด อบต. - หน.สำนักปลัด - หน.ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม - นักพัฒนาชุมชน - ผช.จพง.ศูนย์เยาวชน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านพัฒนาสังคมและ คุณภาพชีวิต	๔. พัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานให้กับ อปพร. เพิ่มประสิทธิภาพ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและอุบัติเหตุบนท้องถนน ให้ความรู้และปลูกจิตสำนึกให้ประชาชนมีความสามัคคีปรองดอง สมานฉันท์	- ปลัด อบต. - ทน.สำนักปลัด - ทน.ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - เจ้าพนักงานป้องกันฯ - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ) - คนงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการส่งเสริม การศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และ นันทนาการ	๑. พัฒนาส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาในระดับก่อนวัยเรียนจนถึง ระดับประถมศึกษา	- ปลัด อบต. - ทน.สำนักปลัด - ทน.ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ - นักวิชาการศึกษา - ครู - ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) - ผช.จพง.การเงินและบัญชี
	๒. ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมทางศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นและนันทนาการ	- ปลัด อบต. - ทน.สำนักปลัด - ทน.ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ - นักวิชาการศึกษา
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการส่งเสริมการ ท่องเที่ยว	ส่งเสริมการท่องเที่ยว เชื่อมโยงและปรับปรุงเส้นทางคมนาคมให้ได้ มาตรฐานเพื่อไปสู่แหล่งท่องเที่ยว	- ปลัด อบต. - ทน.สำนักปลัด - ทน.ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - นักจัดการงานทั่วไป - เจ้าพนักงานธุรการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ปลูกต้นไม้ พัฒนา และฟื้นฟูแหล่งน้ำ ส่งเสริมการบริหารจัดการขยะ และพัฒนา ป่าชายเลนให้เป็นแหล่งเรียนรู้เชิงนิเวศ	- ปลัด อบต. - ผอ.กองสาธารณสุขฯ - นวช.สาธารณสุข - จพง.สาธารณสุข - ผช.จพง.ธุรการ(กองสาธารณสุขฯ) - พนักงานขับรถบรรทุกขยะ(ทักษะ) - คนงานประจำรถขยะ - คนงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการพัฒนาเส้นทาง คมนาคม แหล่งน้ำและ สาธารณูปโภค	ก่อสร้างและบูรณะเส้นทางคมนาคม แหล่งน้ำ และสาธารณูปโภค สาธารณูปการ เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - หัวหน้าฝ่ายผังเมือง - หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ - นักวิเคราะห์ - นายช่างโยธา - จพง.ธุรการ กองช่าง - ผช.นายช่างโยธา/ผช.นายช่างเขียน แบบ/ผช.นายช่างเครื่องกล/ผช.นายช่าง ผังเมือง/ผช.นายช่างสำรวจ - คนงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการบริหารจัดการ องค์กร	พัฒนาขีดความสามารถในการบริการปฏิบัติงาน รวมทั้งพัฒนา ปรับปรุงอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ และสถานที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์กรให้พร้อมบริการ ประชาชน	- ทุกกอง

๒. ความสอดคล้องของยุทธศาสตร์พัฒนาท้องถิ่นกับการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	กลยุทธ์
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นใน การปฏิบัติงาน กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับ ความก้าวหน้าในสายงาน กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรทุกระดับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี กลยุทธ์ที่ ๒ ให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากร ให้อยอมรับรับการการเปลี่ยนแปลงที่จะ เกิดขึ้นในองค์กรในอนาคต กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรร่วมมือกับเครือข่าย หน่วยงานรัฐ เอกชน และภาคประชาชน
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา	กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในผลงานของคนอื่นและ ปรับปรุงแก้ไขในผลงานของตน กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันในการ ปฏิบัติงานภายในองค์กร (KM)

บันไดขั้นที่ ๔ การเก็บข้อมูลกระบวนการทำงานจริง

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ ได้พิจารณาภาระค่างานที่หัวหน้าส่วนราชการ ได้เก็บรวบรวมข้อมูล พิจารณาประกอบกับใบกำหนดหน้าที่งาน (JOB DESCRIPTION) และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งที่ควรมี หรือทิศทางการควบคุมอัตรากำลังของบุคลากรในอนาคตตลอดระยะเวลา ๓ ปี

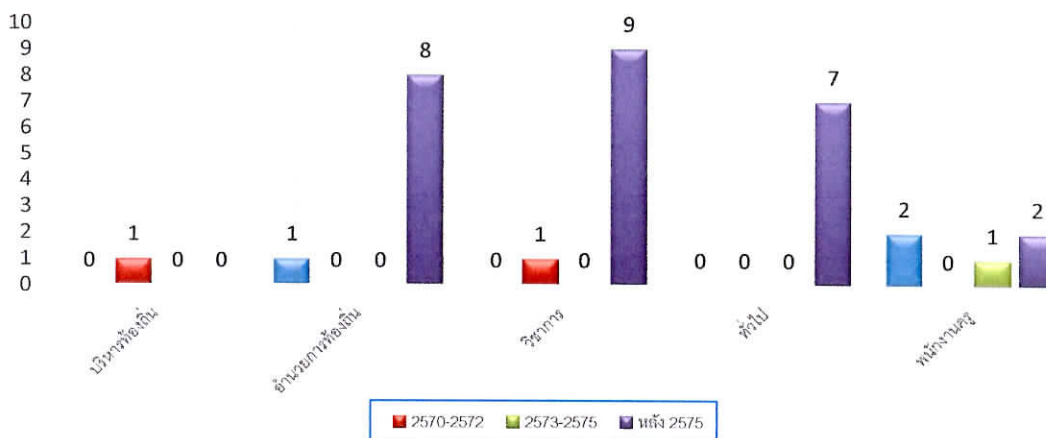
บันไดขั้นที่ ๕ การพิจารณาอุปสงค์กำลังคน

หลังรวบรวมข้อมูลดังกล่าวแล้ว ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาแผนอัตรากำลังที่ใช้คือ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ มีภารกิจ ด้านการศึกษา ด้านการจัดทำแผนที่ภาษี และด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ที่เพิ่มขึ้น เบื้องต้นคณะกรรมการได้ร่วมกันพิจารณาปรับเกลี่ยอัตรากำลังที่ว่างเพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายแล้ว แต่ก็ยังไม่สามารถตอบสนองภารกิจและงานที่เพิ่มขึ้นได้

บันไดขั้นที่ ๖ การพิจารณาอุปทานกำลังคน

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ มีบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ดังนี้

แผนภูมิแสดงปีเกษียณอายุราชการของบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี



บุคลากรที่จะเกษียณในระยะเวลา แผนอัตรากำลัง ๓ ปีนี้ มีจำนวน ๒ ราย กรณีในระยะเวลาดังกล่าวหากมีคนโอนมาแล้วอายุมาก และเกษียณใน ๓ ปี นี้ สำหรับสายงานของผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ วางแผนเกี่ยวกับการเตรียมการรองรับคนเกษียณไว้ดังนี้

๑. ก่อนการเกษียณ ๖๐ วัน องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ จะเตรียมการดำเนินการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อมาดำรงตำแหน่งดังกล่าว เพื่อให้ได้คนใหม่มาสานงานต่อคนที่เกษียณใน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ ให้เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์กำหนด

๒. หากไม่สามารถดำเนินการได้ในข้อ ๑ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ จะสรรหาคนมาดำรงตำแหน่ง (เสนอชื่อเข้า ก.อบต.จังหวัดประจวบคีรีขันธ์) ภายหลังจากตำแหน่งว่าง ใน ๖๐ วัน (รวมข้อ ๑ และ ข้อ ๒ ได้ ๑๒๐ วัน)

๓. หากองค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ ไม่สามารถดำเนินการได้ ทั้งข้อ ๑ และ ๒ แล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ จะรายงานตำแหน่งผู้บริหารว่าง ขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

บันไดขั้นที่ ๗ การกำหนดจำนวน/สายงานและประเภทตำแหน่ง

การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ ใช้การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ ดังนี้

• **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

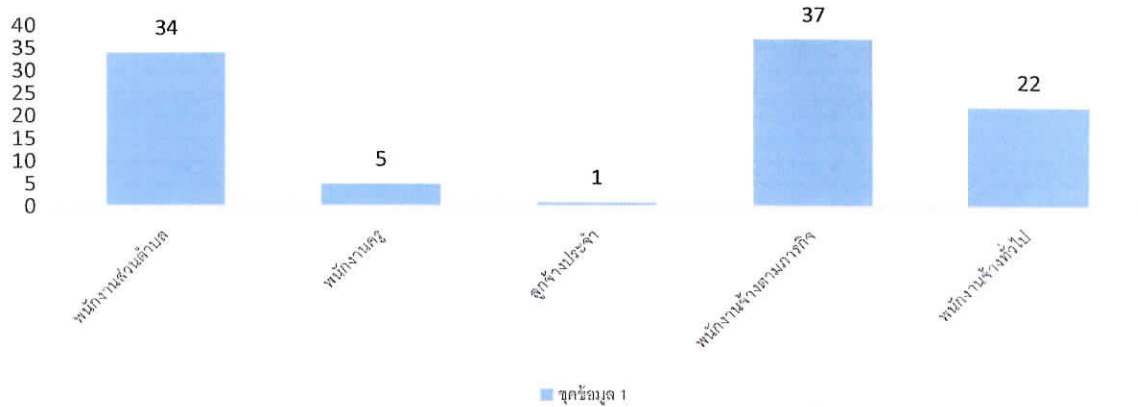
• **ลูกจ้างประจำ** : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

• **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังบุคลากรสังกัด อบต.คลองวาฬ



บันไดขั้นที่ ๘ การจัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ

การจัดทำแผนอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ ใช้การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ อีกทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ ได้วิเคราะห์ภารกิจที่มีอยู่ เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดส่วนราชการรองรับ และให้สอดคล้องกับภารกิจที่เกิดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นหลัก

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ

๕.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
<p>๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้</p> <p>๑.๑ การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗(๑))</p> <p>๑.๒ การจัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))</p> <p>๑.๓ การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))</p> <p>๑.๔ การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))</p> <p>๑.๕ การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))</p> <p>๑.๖ การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))</p>	<p>ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการซ่อม การสร้าง การบำรุงรักษา ไฟฟ้า ประปา สาธารณูปโภค ส่วนใหญ่ ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน นี้ คือ กองช่าง</p>
<p>๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๒.๑ การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))</p> <p>๒.๒ การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))</p> <p>๒.๓ การจัดให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))</p> <p>๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))</p> <p>๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))</p> <p>๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))</p> <p>๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))</p>	<p>ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ทั้งด้วยสุขภาพพลานามัย และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน เป็นการปฏิบัติงานประสานงานใน ๒ ส่วนราชการ คือ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และสำนักปลัด ในฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม และฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p>
<p>๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))</p> <p>๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))</p> <p>๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))</p> <p>๓.๔ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))</p> <p>๓.๕ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))</p>	<p>ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านนี้เป็นการให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน รวมทั้งความปลอดภัยทางด้านโครงสร้างพื้นฐานด้วย ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจเป็นการประสานงานการปฏิบัติระหว่าง ๒ ส่วนราชการ คือ กองช่าง และสำนักปลัด ในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p>
<p>๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๔.๑ การส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))</p> <p>๔.๒ การจัดให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์(มาตรา ๖๘(๕))</p> <p>๔.๓ การบำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))</p> <p>๔.๔ การจัดให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))</p> <p>๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))</p> <p>๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))</p> <p>๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))</p> <p>๔.๘ การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))</p>	<p>ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ภารกิจในด้านนี้ เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม ของประชาชนในการส่งเสริมอาชีพและความเป็นอยู่ของประชาชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ มี การประสานการปฏิบัติงานระหว่าง ๒ ส่วนราชการคือ กองคลัง และสำนักปลัด ในฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม และฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p>

<p>๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ (ต่อ)</p> <p>๔.๙ การส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))</p> <p>๔.๑๐ การจัดให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))</p> <p>๔.๑๑ การบำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))</p> <p>๔.๑๒ การจัดให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))</p> <p>๔.๑๓ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))</p> <p>๔.๑๔ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))</p> <p>๔.๑๕ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))</p> <p>๔.๑๖ การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))</p>	<p>ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ภารกิจในด้านนี้ เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม ของประชาชนในการ ส่งเสริมอาชีพและความเป็นอยู่ของประชาชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ มี การประสานการปฏิบัติงานระหว่าง ๒ ส่วน ราชการคือ กองคลัง และสำนักปลัด ในฝ่าย ส่งเสริมสวัสดิการสังคม และฝ่ายบริหารงาน ทั่วไป</p>
<p>๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๕.๑ การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))</p> <p>๕.๒ การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้ง กำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))</p> <p>๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))</p>	<p>ด้านการบริหารจัดการการอนุรักษ์ทรัพยากรและ สิ่งแวดล้อม ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหาร จัดการที่มีประสิทธิภาพและการส่งเสริม สภาพแวดล้อมในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วน ราชการรองรับด้านนี้ คือ กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม</p>
<p>๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มี ภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๖.๑ การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอัน ดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))</p> <p>๖.๒ การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))</p> <p>๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))</p> <p>๖.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))</p>	<p>ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญา ศาสนาและวัฒนธรรมของคนใน ชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้าน นี้ คือ สำนักปลัด ในฝ่ายแผนงานและ งบประมาณ</p>
<p>๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วน ราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๗.๑ การสนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนา ท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))</p> <p>๗.๒ การปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณ หรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))</p> <p>๗.๓ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))</p> <p>๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))</p> <p>๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))</p>	<p>ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการ ปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นการกำหนดส่วน ราชการรองรับด้านนี้ คือ ส่วนราชการทุกกองใน องค์กรบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ (สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุข และ สิ่งแวดล้อม และหน่วยตรวจสอบภายใน</p>

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลคล่องตัวได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๕.๒ การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๕.๒.๑ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลคล่องตัว ด้วยเทคนิค SWOT Analysis

๑. ด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weakness)
๑. ผู้บริหารท้องถิ่นให้ความสำคัญ ๒. มีแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญในพื้นที่	๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการบริหารงานด้านเศรษฐกิจ
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threats)
๑. ส่งเสริมการปลูกมะพร้าวซึ่งเป็นพืชเศรษฐกิจที่สำคัญของจังหวัด ๒. พื้นที่และดินเหมาะแก่การทำเกษตร ๓. พัฒนาปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวและบริการ	๑. เทคโนโลยีสมัยใหม่ราคาแพง ๒. ราคาผลผลิตทางการเกษตรผันผวน ต้นทุนการผลิตสูง ๓. การใช้สารเคมีในการเกษตร ๔. ขาดความเข้มแข็งในการรวมกลุ่มของเกษตรกรส่วนใหญ่เป็นลักษณะต่างคนต่างทำ

๒. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weakness)
๑. เป็นภารกิจ/อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของ อบท. ๒. องค์กรมีความพร้อมในการดำเนินงานด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๓. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐาน	๑. ประกาศคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่ อบท. ไม่เอื้อต่อการดำเนินงาน
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threats)
๑. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ให้ความสำคัญ ๒. ตามรัฐธรรมนูญกำหนดให้เรียนฟรี ๑๒ ปี	๑. ขาดแคลนบุคลากรด้านการจัดการศึกษา ๒. สถานศึกษาขาดแคลนสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ สื่อการสอน และวัสดุทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ๓. ผู้ปกครองบางส่วนมีค่านิยมส่งบุตรหลานเข้าเรียนในสถานศึกษาที่มีชื่อเสียง ๔. สภาพเศรษฐกิจปัจจุบันส่งผลต่อการศึกษาของเยาวชน ๕. ขาดความต่อเนื่องในการส่งเสริมการสืบสานวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น

๓. ด้านสังคม

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weakness)
๑. เป็นภารกิจ/อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของ อปท. ๒. ผู้บริหารท้องถิ่นให้ความสำคัญ ๓. มีงบประมาณในการดำเนินการ	๑. ประกาศคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่ อปท. ไม่เอื้อต่อการดำเนินงาน
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threats)
๑. การกีฬา - รัฐส่งเสริมกีฬาและการออกกำลังกาย ๒. ยาเสพติด - รัฐบาลให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหาเสพติด - มีแหล่งบำบัดฟื้นฟูทุกโรงพยาบาล ๓. สังคมสงเคราะห์ - นโยบายกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ๔. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน - ในตำบลมีสายตรวจตำบลดูแลความปลอดภัย ๕. สาธารณสุข - มี รพ.ส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล - มีอาสาสมัครสาธารณสุขของหมู่บ้าน	๑. การกีฬา - ขาดอุปกรณ์ในการเล่นกีฬา - ขาดผู้มีความรู้ ความสามารถเฉพาะด้านในการให้คำแนะนำอย่างถูกต้อง ๒. ยาเสพติด - ความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัว - ความเจริญทางวัตถุ/ค่านิยมในสังคมปัจจุบัน ๓. สังคมสงเคราะห์ - ขาดโอกาสเข้าถึงบริการ - จำนวนผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้นในสังคม ๔. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน - เจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอและดูแลไม่ทั่วถึง ๕. สาธารณสุข - โรคติดต่อ เช่น ไข้เลือดออก มือเท้าปาก - โรคระบาดในสัตว์

๔. ด้านผังเมือง

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weakness)
๑. เป็นภารกิจ/อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของ อปท. ๒. ผู้บริหารท้องถิ่นให้ความสำคัญ	๑. งบประมาณมีไม่เพียงพอในการพัฒนา ๒. ขาดแคลนบุคลากรเฉพาะทางด้านผังเมือง
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threats)
๑. พัฒนาการเชื่อมโยงเส้นทางคมนาคม สู่แหล่งท่องเที่ยวและสภาพเมียนมา	๑. ถนนบางส่วนในตำบลยังไม่ได้รับการพัฒนาให้ได้มาตรฐาน ๒. การบรรทุกน้ำหนักเกินและไม่ปฏิบัติตามกฎหมายจราจร

๕. ด้านเทคโนโลยี

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weakness)
๑. มีระบบสัญญาณเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ ๒. มีการรับฟังความคิดเห็นของทุกภาคส่วน หลากหลายช่องทางโดยระบบสารสนเทศ	๑. มีขนาดพื้นที่กว้าง ๙๑ ตารางกิโลเมตร ทำให้ระบบสัญญาณเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threats)
๑. เป็นนโยบายที่รัฐบาลให้ความสำคัญ ๒. พัฒนาปรับปรุงอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน และระบบสารสนเทศเพื่อการสื่อสารที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	๑. ประชาชนขาดความเข้าใจในการปฏิบัติงานของภาคราชการและไม่ให้ความสำคัญการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

๖. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weakness)
๑. เป็นภารกิจ/อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของ อบต. ๒. พื้นที่บางส่วนติดกับชายฝั่งทะเล ภูเขาและป่าชายเลน	๑. ประกาศคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่ อบต. ไม่เอื้อต่อการดำเนินงาน ๒. ขาดความต่อเนื่องในการบริหารจัดการ การให้ความรู้หรือการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threats)
๑. เป็นนโยบายที่รัฐบาลให้ความสำคัญ ๒. พัฒนาพื้นที่เป็นแหล่งท่องเที่ยว ๓. ป่าชายเลนสามารถพัฒนาเป็นศูนย์การเรียนรู้เชิงนิเวศ	๑. ประชาชนไม่เห็นความสำคัญและขาดจิตสำนึกในการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม

๕.๒.๒ การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threats)
๑. ลักษณะหมู่บ้านเป็นชุมชนชนบท พื้นที่ส่วนใหญ่ทำการเกษตร วิถีชาวบ้านจึงเป็นแบบพึ่งพาอาศัย ๒. พื้นที่เป็นที่ราบเชิงเขา ติดทะเลบางส่วนเหมาะแก่การพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยว ๓. พัฒนาเส้นทางคมนาคมภายในพื้นที่เพื่อรองรับการท่องเที่ยว และการเปิดด่านถาวรด่านสิงขร ๔. อบต. มีขนาดเนื้อที่ ๙๑ ตารางกิโลเมตร หรือมีเนื้อที่ทั้งหมด ๕๖,๘๗๕ ไร่ สามารถพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการได้อีกมาก	๑. พื้นที่บางส่วนอยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานอื่นทำให้ติดขัดในเรื่องข้อระเบียบ/กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ๒. งบประมาณมีจำกัดไม่เพียงพอต่อการพัฒนา ๓. รายได้ของประชาชนไม่แน่นอน ขึ้นอยู่กับความผันผวนของราคาสินค้าเกษตร ๔. ประชาชนไม่เห็นความสำคัญในความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของ อบต. เนื่องจากสภาพปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคม ปัจจุบัน ๕. ปัญหาภัยแล้งเนื่องจากฝนไม่ตกตามฤดูกาล ทำให้น้ำในแหล่งน้ำมีไม่เพียงพอต่อการอุปโภคบริโภคและทำการเกษตร

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ นำมาวิเคราะห์ กำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง ดังนี้

ภารกิจ	การกำหนดส่วนราชการรองรับกับภารกิจ
<p>ภารกิจหลัก</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ๓. ด้านการส่งเสริมการศึกษา 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. กองช่าง ๒. กองสาธารณสุขฯ และ สำนักปลัด ๓. สำนักปลัด
<p>ภารกิจรอง</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี ๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ ๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร ๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน ๕. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๖. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร ๗. ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ๘. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. สำนักปลัด ๒. สำนักปลัด ๓. สำนักปลัด ๔. กองคลัง ๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๖. ทุกส่วนราชการ ๗. สำนักปลัด ๘. สำนักปลัด

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๗.๑ วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

๗.๒ วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ (ระดับตัวบุคลากร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> มีภูมิลาเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียด รอบคอบ ไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ 		<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ มีภาระหนี้สิน
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต. ในฐานะตัวแทน 		<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ (ระดับองค์กร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต. ในฐานะตัวแทน มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน 		<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่ อาคารสำนักงานคับแคบ
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต. มีความคุ้นเคยกันทุกคน บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ทัศนคติของประชาชนได้ดี บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี/ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ 		<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากรและภารกิจ

๗.๓ แนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลคลองวาฬ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๑๐๔ อัตรာ เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมาก และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มในส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

กำหนดตำแหน่ง นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรာ เนื่องจากปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ มีประชากรเพิ่มมากขึ้น เป็นเหตุให้เกิดข้อพิพาทในการบังคับใช้กฎหมายมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการออกกฎหรือการออกคำสั่งทางปกครองที่กระทบสิทธิหรือหน้าที่ของบุคคล รวมถึงการร้องเรียน การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ การตรวจสอบข้อเท็จจริง การดำเนินการทางวินัย ทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ การดำเนินคดีในศาล และการบังคับทางปกครอง ในเรื่องภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง ตามพระราชบัญญัติภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ.๒๕๖๒ เรื่องอาคารตามพระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ.๒๕๖๒ ด้านการสาธารณสุข ตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๓๕ และเรื่องการขุดดินและถมดิน ตามพระราชบัญญัติการขุดดินและถมดิน พ.ศ. ๒๕๔๓ ซึ่งต้องใช้ผู้มีความรู้ทางกฎหมาย ซึ่งปัจจุบันมี ตำแหน่ง นิติกรชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรာ แต่ไม่เพียงพอกับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น

ยุบเลิกพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานวิทยุ จำนวน ๑ อัตรာ เนื่องจาก ปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ ไม่เข้าข่ายที่จะสามารถดำเนินการภารกิจการแพทย์ฉุกเฉินต่อได้ ตามประกาศคณะกรรมการการแพทย์ฉุกเฉิน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่และการกำกับดูแลหน่วยปฏิบัติการอำนวยการ พ.ศ.๒๕๖๕ และประกาศสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ เรื่อง เกณฑ์ วิธีการ และแนวทางการรับรองมาตรฐานรถบริการการแพทย์ฉุกเฉิน พ.ศ.๒๕๖๔

๒. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

กำหนดตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรာ เนื่องจากมี ภารกิจเพิ่มมากขึ้นในทุกๆด้าน โดยเฉพาะงานภารกิจความรับผิดชอบต่อประชาชนซึ่งต้องรับผิดชอบ ในด้านงานสารบรรณ การประชาสัมพันธ์ เข้ารับการฝึกอบรมและงานอื่นๆ การจัดเอกสารด้านงานสารบรรณ การเดินทางไปราชการ การเข้ารับการฝึกอบรมตามโครงการต่างๆ การกำหนดด้านแผนงาน/โครงการและงบประมาณด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม การดำเนินโครงการ และการเบิกจ่ายงบประมาณ และปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย จึงต้องการผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการดำเนินการในงานด้านดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไปโดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานด้านนิติการ - งานกิจการสภา - งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๒ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ <ul style="list-style-type: none"> - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานงบประมาณ - งานประชาสัมพันธ์ - งานส่งเสริมและเผยแพร่วิชาการ - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานส่งเสริมการกีฬา และนันทนาการ ๑.๓ ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ - งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน - งานกิจการสตรีและคนชรา 	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานด้านนิติการ - งานกิจการสภา - งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๒ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ <ul style="list-style-type: none"> - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานงบประมาณ - งานประชาสัมพันธ์ - งานส่งเสริมและเผยแพร่วิชาการ - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานส่งเสริมการกีฬา และนันทนาการ ๑.๓ ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ - งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน - งานกิจการสตรีและคนชรา 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานสถิติการคลัง - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานบำเหน็จบำนาญ - งานบริหารสัญญา <p>๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ - งานบริหารงานทั่วไป <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานสาธารณูปโภค - งานสำรวจและออกแบบ - งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานควบคุมการก่อสร้าง - งานการประปา - งานการเงินและบัญชี - งานบริหารงานทั่วไป <p>๓.๒ ฝ่ายผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานปฏิบัติการผังเมือง - งานควบคุมผังเมือง 	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานสถิติการคลัง - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานบำเหน็จบำนาญ - งานบริหารสัญญา <p>๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ - งานบริหารงานทั่วไป <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานสาธารณูปโภค - งานสำรวจและออกแบบ - งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานควบคุมการก่อสร้าง - งานการประปา - งานการเงินและบัญชี - งานบริหารงานทั่วไป <p>๓.๒ ฝ่ายผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานปฏิบัติการผังเมือง - งานควบคุมผังเมือง 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานสาธารณสุข - งานส่งเสริมสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม <p>สิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานรักษาความสะอาด - งานบริหารงานทั่วไป 	<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานสาธารณสุข - งานส่งเสริมสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม <p>สิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานรักษาความสะอาด - งานบริหารงานทั่วไป 	
<p>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายใน 	<p>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายใน 	

๘.๒ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การองค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่า ปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เต็ม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก/ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก/ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก/ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปก/ชก	๑	๑	๒	๒	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
นักพัฒนาชุมชน ปก/ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม ๑
พนักงานขับรถจักรกลขนาดเบา(รถบรรทุกน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานวิทยุ	๑	๑	-	-	-	-๑	-	ยุบเลิก
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น/กลาง)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	ว่างเดิม ๔
ครู	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		เดิม	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์(ทั้กะเซ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายผังเมือง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธา ปง/ชง.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างผังเมือง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกขยะ(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๗	๗	๗	๗	-	-	-	ว่าง ๑
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๐๓	๑๐๓	๑๐๔	๑๐๔	-	+๒,-๑	-	

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

อบต.คลองวางพ

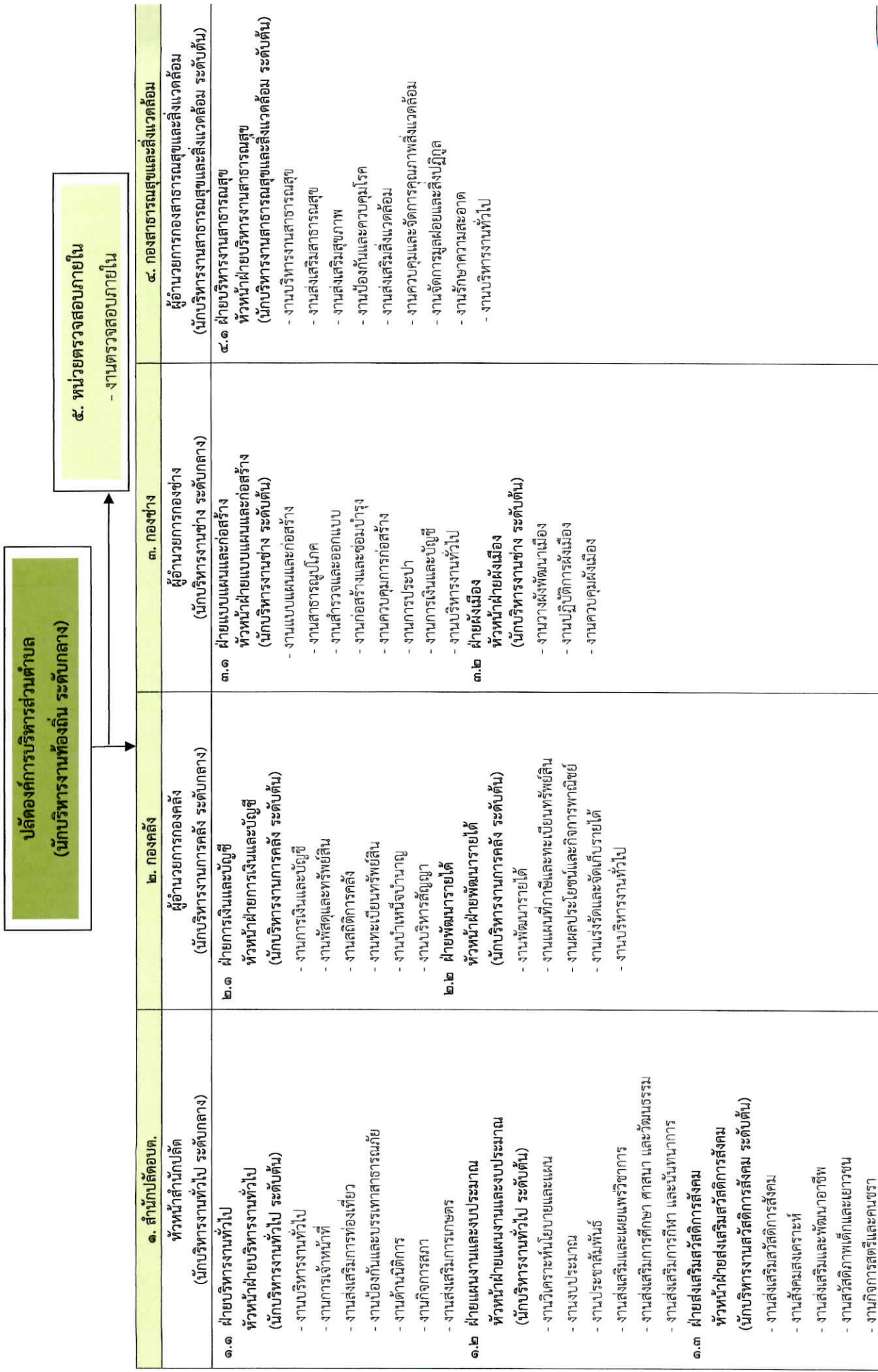
ที่	รวม	ร้อยละ	จำนวน	จำนวน (คน)	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		อัตรากำลังคน	ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๑)		ค่าใช้จ่ยารวม(๔)	หมายเหตุ
							จำนวน	ตำแหน่ง		เงินเดือน	เงินเดือน		
๑	ปลัด อบต.		๑๐๔	๑	๒๒,๘๖๕.๕๖๐	๓๖๘,๐๐๐	๑๐๓	๑๐๔	๑	๐	๐	๒๒,๘๖๕.๕๖๐	นายก อบต. คลองวางพ
๒	นักวิชาการตรวจสอบภายใน			๑	๓๖,๕๖๐	๓๖๘,๐๐๐	๑	๑				๓๖,๕๖๐	น.ส.สุจิตา ศาปะบุตร
๓	สำนักงาน			๑	๓๖,๕๖๐	๓๖๘,๐๐๐	๑	๑				๓๖,๕๖๐	นายธีรวิทย์ พิพิธพร
๔	หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป			๑	๕๘,๖๓๐	๕๘๖,๕๖๐	๑	๑				๕๘,๖๓๐	น.ส.เบญจมา พันธ์รักษา
๕	นักจัดการทั่วไป			๑	๓๖,๕๖๐	๓๖๘,๐๐๐	๑	๑				๓๖,๕๖๐	นางหญิงจรูญ สัจจร
๖	นักทรัพยากรบุคคล			๑	๓๖,๕๖๐	๓๖๘,๐๐๐	๑	๑				๓๖,๕๖๐	น.ส.สุจิตา มานี
๗	นักนิเทศ			๑	๒๒,๘๖๕.๕๖๐	๒๒๘,๕๖๐	๑	๑				๒๒,๘๖๕.๕๖๐	น.ส.สุจิตา บุญรอด
๘	นิติกร			๑	๒๒,๘๖๕.๕๖๐	๒๒๘,๕๖๐	๑	๑				๒๒,๘๖๕.๕๖๐	กัญญาพร
๙	เจ้าพนักงานธุรการ			๑	๒๒,๘๖๕.๕๖๐	๒๒๘,๕๖๐	๑	๑				๒๒,๘๖๕.๕๖๐	นางฉวีมา มุ่งหมาย
๑๐	เจ้าพนักงานบังคับและบรรเทาสาธารณภัย			๑	๒๒,๘๖๕.๕๖๐	๒๒๘,๕๖๐	๑	๑				๒๒,๘๖๕.๕๖๐	นายประทีปวัฒน์ คงสิทธิ์
๑๑	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล			๑	๒๒,๘๖๕.๕๖๐	๒๒๘,๕๖๐	๑	๑				๒๒,๘๖๕.๕๖๐	น.ส.ปิยะวรรณ รัตนดิษฐ์กาญจ
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			๑	๑๑,๕๐๐	๑๑๕,๐๐๐	๑	๑				๑๑,๕๐๐	น.ส.ฉวีมา มุ่งหมาย
๑๓	พนักงานขับรถยนต์ (ที่กษ๗)			๑	๑๑,๕๐๐	๑๑๕,๐๐๐	๑	๑				๑๑,๕๐๐	นายปราโมทย์ อภิเชียม
๑๔	พนักงานขับรถยนต์ (ที่กษ๗)			๑	๑๑,๕๐๐	๑๑๕,๐๐๐	๑	๑				๑๑,๕๐๐	ว่างเต็ม
๑๕	พนักงานขับรถยนต์ (ที่กษ๗)			๑	๑๑,๕๐๐	๑๑๕,๐๐๐	๑	๑				๑๑,๕๐๐	นายตรีชัย จินเจีว
๑๖	พนักงานช่างทั่วไป			๑	๑๑,๕๐๐	๑๑๕,๐๐๐	๑	๑				๑๑,๕๐๐	ยุบลเล็ก
๑๗	ยาม			๑	๑๑,๕๐๐	๑๑๕,๐๐๐	๑	๑				๑๑,๕๐๐	นายธีระศักดิ์ มาศทิพินิจ
๑๘	คนงาน			๑	๑๑,๕๐๐	๑๑๕,๐๐๐	๑	๑				๑๑,๕๐๐	น.ส.สุภาวาศ ชูสาย
๑๙	คนงาน			๑	๑๑,๕๐๐	๑๑๕,๐๐๐	๑	๑				๑๑,๕๐๐	นายเนวินทร์ อภิเชียม
๒๐	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ			๑	๕๘,๖๓๐	๕๘๖,๕๖๐	๑	๑				๕๘,๖๓๐	นางปิรียาจิตรี วัฒนนิล
๒๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน			๑	๓๖,๕๖๐	๓๖๘,๐๐๐	๑	๑				๓๖,๕๖๐	น.ส.อนณิชากร ร้อยทรง
๒๒	นักวิชาการศึกษา			๑	๒๒,๘๖๕.๕๖๐	๒๒๘,๕๖๐	๑	๑				๒๒,๘๖๕.๕๖๐	น.ส.ณิศา แสนวิมาน
๒๓	พนักงานช่างเทคนิคการกิจ			๑	๑๑,๕๐๐	๑๑๕,๐๐๐	๑	๑				๑๑,๕๐๐	น.ส.สุจิตา พิมพ์รักษา
๒๔	ผู้ช่วยนักวิชาการตรวจสอบภายใน			๑	๓๖,๕๖๐	๓๖๘,๐๐๐	๑	๑				๓๖,๕๖๐	ว่างเต็ม
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี			๑	๑๑,๕๐๐	๑๑๕,๐๐๐	๑	๑				๑๑,๕๐๐	น.ส.อรุณา เอภิน
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์			๑	๑๑,๕๐๐	๑๑๕,๐๐๐	๑	๑				๑๑,๕๐๐	นายทรงยศ อภิจิธร
๒๗	พนักงานช่างเทคนิคการกิจ			๑	๑๑,๕๐๐	๑๑๕,๐๐๐	๑	๑				๑๑,๕๐๐	นายทรงยศพิชญ์ เพชรพลอย

ที่	ชื่อสถาน	จำนวน	ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวนที่อนุมัติปัจจุบัน	อัตราค่าตอบแทน		อัตราค่าตอบแทน		อัตราค่าตอบแทน		อัตราค่าตอบแทน		หมายเหตุ
						จำนวน	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเดือน	
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บริหารงาน	๑	ป.ส.	๑	๒๐,๑๓๐	๒,๕๑๕.๖๐								นางสาววิมล กสิณภัทท์
๒๙	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหัวไร่ใหญ่													
๓๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	ผู้บริหาร	๑	ว่างเต็ม									ว่างเต็ม
๓๑	ครู (๒๕๓๐๑๖๖๐๐๑๐๔)	๑	คศ.๒	๑	๓๐,๕๗๐	๓,๗๑๐.๖๐								นางศศิลา พวงงาม
๓๒	ครู (๒๕๓๐๑๖๖๐๐๑๐๖)	๑	คศ.๒	๑	๓๑,๓๕๐	๓,๘๑๐.๐๐								น.ส.ปวีณาพรณ์ สัตยจิตร
๓๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๓๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (อ.ท.สมทบ)	๑	ทักษะ	๑	๑๕,๒๒๖	๑,๘๑๐.๐๐								นางกนิษฐา อุตมจิตติกุล
๓๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (อ.ท.สมทบ)	๑	ทักษะ	๑	๑๕,๕๐๐	๑,๘๖๐.๐๐								น.ส.ศุจิรัตน์ อิ่มมงคล
๓๖	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสวนขวัญ													
๓๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	ผู้บริหาร	๑	ว่างเต็ม									ว่างเต็ม
๓๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	คศ.๒	๑	๓๒,๕๐๐	๓,๘๘๐.๐๐								นางอึ้งนุช บรรณาการ
๓๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๔๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (อ.ท.สมทบ)	๑	ทักษะ	๑	๑๑,๕๓๐	๑,๔๓๐.๖๐								นางเสถียร ดาวระจ่าง
๔๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (อ.ท.สมทบ)	๑	ทักษะ	๑	๑๐,๒๕๐	๑,๒๒๐.๖๐								น.ส.กัญจน์ณัฐ์ จีบเชื้อ
๔๒	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านพนาหวาย													
๔๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	ผู้บริหาร	๑	ว่างเต็ม									ว่างเต็ม
๔๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	คศ.๒	๑	๒๗,๕๓๐	๓,๓๓๐.๖๐								นางศรียรัตน์ รัตนาพร
๔๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	ผู้บริหาร	๑	ว่างเต็ม									ว่างเต็ม
๔๖	ครู (๒๕๓๐๑๖๖๐๐๑๐๖)	๑	คศ.๒	๑	๓๒,๕๐๐	๓,๘๘๐.๐๐								นางศรียรัตน์ รัตนาพร
๔๗	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๔๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (อ.ท.สมทบ)	๑	ทักษะ	๑	๑๐,๓๘๐	๑,๒๘๐.๖๐								น.ส.จตุรณี จำพวี
๔๙	ลูกจ้างประจำ													
๕๐	พนักงานขับรถยนต์	๑	กลุ่มที่ ๒	๑	๒๕,๕๕๐	๒,๕๓๐.๐๐								นางศรียรัตน์ รัตนาพร
๕๑	กองคลัง													
๕๒	ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	กลาง	๑	๔๐,๕๖๐	๔,๘๖๐.๖๐								น.ส.จตุรณี จำพวี
๕๓	ฝ่ายการเงินและบัญชี													
๕๔	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี	๑	ต้น	๑	ว่างเต็ม									นายปิยะ เตียมศิริธรรม
๕๕	นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	ชก.	๑	๒๕,๕๕๐	๒,๕๓๐.๐๐								น.ส.มณีนุชฎา ทนฤทธิ์
๕๖	นักวิชาการคลัง	๑	ป.ก.	๑	๒๗,๕๕๐	๒,๖๓๐.๖๐								ว่างเต็ม
๕๗	นักวิชาการพัสดุ	๑	ชก.	๑	๒๖,๕๕๐	๒,๖๓๐.๖๐								ว่างเต็ม
๕๘	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	๑	ป.น./ช.ง.	๑	ว่างเต็ม									น.ส.ณัฐรัตน์ สุทธิธรรมกุล
๕๙	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	๑	ป.ง.	๑	๑๖,๕๗๐	๑,๕๕๐.๖๐								น.ส.ณัฐรัตน์ สุทธิธรรมกุล
๖๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๖๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	๑	ป.ว.ช.	๑	๑๓,๕๘๐	๑,๖๕๐.๖๐								น.ส.ณัฐรัตน์ สุทธิธรรมกุล
๖๒	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	๑	ป.ว.ส.	๑	๑๖,๐๒๐	๑,๘๖๐.๐๐								น.ส.ณัฐรัตน์ สุทธิธรรมกุล
๖๓	ฝ่ายพัฒนาภัย													
๖๔	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาภัย	๑	ต้น	๑	๓๓,๐๐๐	๓,๗๖๐.๐๐								น.ส.สุนันดา เตียมศิริ
๖๕	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	ชก.	๑	๓๑,๕๘๐	๓,๖๕๐.๖๐								นางชฎาภา เตียมศิริ
๖๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	ป.น.	๑	๑๘,๕๕๐	๑,๘๖๐.๐๐								น.ส.นิจกานา สิงห์กุล
๖๗	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๖๘	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	๑	ป.ว.ส.	๑	๑๓,๖๑๐	๑,๖๕๐.๖๐								น.ส.วาสนา จงทอง
๖๙	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	ทักษะ	๑	๑๖,๖๓๐	๑,๖๖๐.๖๐								นางวราภรณ์ เตียมศิริ

ที่	ชื่อรายงาน (ท)	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวน (ทป)	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน		อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด		ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)						ค่าใช้จ่ายรวม(๔)		หมายเหตุ
					เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
๓๓	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (ทักษะ)	ทักษะ	๑	๑	๑๒,๒๓๐	๑๓๖,๗๖๐	๑	๑	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๑๕๖,๖๘๐	๑๕๖,๖๘๐	๑๖๕,๑๒๐	นายสมชาย เปลี่ยนหมาย	
๓๔	พนักงานประจําขยะ	ทักษะ	๑	๑	๓๕,๗๓๐	๓๘๘,๕๖๐	๑	๑	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๑๖๖,๐๐๐	๑๖๖,๐๐๐	๑๖๖,๐๐๐	นายนิพนธ์ อภิพัฒน์	
๓๕	พนักงานประจําขยะ	ทักษะ	๑	๑	๓๕,๕๗๐	๓๘๖,๘๔๐	๑	๑	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๑๖๖,๒๐๐	๑๖๖,๒๐๐	๑๖๖,๒๐๐	นายประจักษ์ เต็มเลิศธรรม	
๓๖	พนักงานประจําขยะ	ทักษะ	๑	๑	๑๖,๑๓๐	๑๗๔,๑๔๐	๑	๑	๗,๕๐๐	๗,๕๐๐	๗,๕๐๐	๗,๕๐๐	๑๖๑,๘๔๐	๑๖๑,๘๔๐	๑๖๑,๘๔๐	นายนิรุทธ์ แก้วเจริญ	
๓๗	พนักงานประจําขยะ	ทักษะ	๑	๑	๑๑,๓๐๐	๑๓๕,๖๐๐	๑	๑	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๑๕๖,๘๔๐	๑๕๖,๘๔๐	๑๕๖,๘๔๐	นายสุภาพรณัฐ วัชรินทร์	
	พนักงานจ้างทั่วไป																
๓๘	พนักงานประจําขยะ	ทั่วไป	๑	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	นายสุวิทย์ศักดิ์ อธิ์เลิศ	
๓๙	พนักงาน	ทั่วไป	๑	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	นายสมศักดิ์ บัวงาม	
๓๐๐	พนักงาน	ทั่วไป	๑	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	นายวรากร สมมิตร	
๓๐๑	พนักงาน	ทั่วไป	๑	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	นายชัชชัย เมื่อยุต	
๓๐๒	พนักงาน	ทั่วไป	๑	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	นายวิวัฒน์ คมกาศ	
๓๐๓	พนักงาน	ทั่วไป	๑	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	นายพิชิต วัฒน	
๓๐๔	พนักงาน	ทั่วไป	๑	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	นางศุภินา วัฒนศิริ	
๓๐๕	พนักงาน	ทั่วไป	๑	๑	จ้างเต็ม	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	จ้างเต็ม	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างการส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ



กรอบโครงสร้างการส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ (ต่อ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)
 เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๓-๐๐-๑๑-๐๑-๐๐๑
 นายอนุศักดิ์ วิเศษสังข์

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน
 เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑
 นางสาววิฑิตมา ตาตะบุตร

๑. สำนักปลัด	๒. กองคลัง	๓. กองช่าง	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
<p>พนักงานส่วนตำบล</p> <p>- นักบริหารงานทั่วไป (อำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง)(๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ นายธีรามาท พิษุบุตร</p>	<p>พนักงานส่วนตำบล</p> <p>- นักบริหารงานการคลัง (อำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง)(๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ นางสาวมณีนัฐธญา พรฤทธิ์</p>	<p>พนักงานส่วนตำบล</p> <p>- นักบริหารงานช่าง (อำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง) (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ นายสุนทร คงสม</p>	<p>พนักงานส่วนตำบล</p> <p>- นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น) (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑ (ว่างเต็ม) (๑)</p>
<p>๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <p>พนักงานส่วนตำบล</p> <p>- หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น) (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒ นางสาวเยาวภา พัฒนรักษา</p> <p>- นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑ นางบุษจรี สัจจร</p> <p>- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ นางสาวธิดา นาทิ</p>	<p>๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี</p> <p>พนักงานส่วนตำบล</p> <p>- หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น) (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒ (ว่างเต็ม) (๑)</p> <p>- นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๓-๐๔-๓๑๐๑-๐๐๑ นางสาวมัทนา สังขศิริ</p> <p>- นักวิชาการคลังปฏิบัติการ (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๓-๐๔-๓๑๐๒-๐๐๑ นางสาวทานตะวัน นิลพันธ์</p> <p>- นักวิชาการพัสดุชำนาญการ (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๓-๐๔-๓๑๐๔-๐๐๑ นางสาวมณจิรา แก้วเจริญ</p>	<p>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <p>พนักงานส่วนตำบล</p> <p>- หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น) (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒ นางสุพิชชา ปานทอง</p> <p>- นายช่างโยธาปฏิบัติงาน (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑ นายพันธ์นุพงษ์ ฝั่งพันธ์</p> <p>- นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒ (ว่างเต็ม) (๑)</p>	<p>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</p> <p>พนักงานส่วนตำบล</p> <p>- หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น) (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒ (ว่างเต็ม) (๑)</p> <p>- นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๒-๓-๐๖-๓๑๐๑-๐๐๑ นางรชนี นุญสวัสดิ์</p> <p>- เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑ (ว่างเต็ม) (๑)</p>

กรอบโครงสร้างการบริหารส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ (ต่อ)

๑. ลำดับปลัด (ต่อ)	๒. กองคลัง (ต่อ)	๓. กองช่าง (ต่อ)	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (ต่อ)
<ul style="list-style-type: none"> - นิติกรชำนาญการ (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๓-๐๑-๓๑๑๐๕-๐๐๑ นางสาวจิตติมา บุญรอด - นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๓-๐๑-๓๑๑๐๕-๐๐๒ (กำหนดเพิ่ม) (๑) - เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๓-๐๑-๕๑๑๐๑-๐๐๒ (ว่างเดิม) (๑) - เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน(๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๓-๐๑-๕๕๐๑-๐๐๑ นายระพีพัฒน์ คงสิทธิ์ พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (๑) นางสาวปิยะวรรณ รัตนลิขิตซ์ชาวล - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑) นางสาวอรวิษา มุ่งหมาย - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถบรรทุกน้ำ)(๑) นายปราโมทย์ อบอุ่น - พนักงานขับรถยนต์ (๒) ๑. (ว่างเดิม) (๑) ๒. นายธวัชชัย จินจิ๋ว พนักงานจ้างทั่วไป - พนักงานวิทยุ (๑) ยุบลึก - ยาม (๑) นายธีระศักดิ์ เกตุพิณิจ - คนงาน (๒) นางสาวสุภาวมาศ ชูสาย นายปรีวักร อบอุ่น 	<ul style="list-style-type: none"> - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๓-๐๔-๕๒๐๑-๐๐๑ (ว่างเดิม) (๑) - เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๓-๐๔-๕๒๐๓-๐๐๒ นางสาววิมลฉัตร สุทธิธรรมบุกุล พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๒) นางสาววิณา จวงจจอง นางสาวพรรัตน์ ภูซาว ๒.๒ ฝ่ายพัสดุรายได้ พนักงานส่วนตำบล - หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (อำนาจการท้องถิ่น ระดับตำบล) (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓ นางสาวสุนันทา เย็นลับ - นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑ นางชญาภา เทียมเทศ - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๓-๐๔-๕๒๐๔-๐๐๑ นางสาวนิชภา สิงห์กุล พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑) นางสาววาสนา จวงจจอง - พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (๑) นายวราวัฒน์ เย็นยิ่ง 	<ul style="list-style-type: none"> พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑) นางสาวศิริวรรณ เกตุเกตุ - ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ (๑) นายบัญญัติ ศรีสุข - ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ (๑) นายภูวคณ ชินจิต - ผู้ช่วยเครื่องกล (๑) นายคณกร อินทร์ท้อย - ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า (๒) นายประพันธ์ หวังเจริญ นายธาดา เทพทอง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา (๒) นายสุพจน์ แสงดวงดาว (ว่างเดิม) (๑) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(๑) นางสาวไออลดา บุญช่วย - พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (๒) นายสมเกียรติ บัวงาม (ว่างเดิม) (๑) พนักงานจ้างทั่วไป - คนงาน (๑๐) นายเอกชัย เทียมเทศ นายสุพจน์ คงมาก นายเสงี่ยม ชูจิตต์ นายฉลอง สมบัติ นางสาวจันทร์จิรา มณีจักร นางสาวสุพรรณิ วัฒน้อย นายอัศม์เดช เทพทอง นายวีรต์ มาศิน 	<ul style="list-style-type: none"> - เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๓-๐๖-๕๑๑๐๑-๐๐๓ (กำหนดเพิ่ม) (๑) พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑) นางสาวธรรณกร พลับใหญ่ - พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (๑) นายเฉลียว สมบัติ - พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (ทักษะ)(๑) นายสมชาย เป็เลียนเหมาะ - คนงานประจำรถขยะ (๕) นายมิตร อบอุ่น นายประยัต แก้วเจริญ นายนิรุทธ์ แก้วเจริญ นายสุทธารณ์ วิรัตน์ พนักงานจ้างทั่วไป - คนงานประจำรถขยะ (๑) นายสุทธิศักดิ์ ลิบลับ - คนงาน (๗) นายสมศักดิ์ บัวงาม นายวรการ สมมิตร นายโชคชัย เผือกผูก นายวัฒน์ คงมาก นายพิชิต ชมชื่น นางศิริณภา มินศิริ ว่างเดิม (๑)

กรอบโครงสร้างการส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ (ต่อ)

๑. สำนักปลัด (ต่อ)	๒. กองคลัง (ต่อ)	๓. กองช่าง (ต่อ)	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (ต่อ)
<p>๑.๒ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ พนักงานส่วนตำบล - หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น) (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๓ นางปริชิตา วัฒนานิล - นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑ นางจอยณิชาภัทร ร้อยกรอง - นักวิชาการศึกษาระดับชำนาญการ (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑ นางสาวนลินี แสงวิมาน พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์ (๑) นางสาวรัฐนิดา พิมลวิทยา - ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานประชาสัมพันธ์ (๑) นางสาวอรอุมา เอกจลิน - ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี (๑) (ว่างเต็ม) (๑)</p> <p>๑.๓ ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม พนักงานส่วนตำบล - หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม (อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น) (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑ นายทรงวุธ อาจสัจจุร - นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑ นายเศรษฐ์พิชญ์ เพชรพลอย พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานศูนย์เยาวชน (๑) นางสาววัลย์ กลั่นภักดี</p>		<p>พนักงานจ้างทั่วไป (ต่อ) - คนงาน (๑๐) นางสาวอติสา สันติปราโมทย์ นายธนพล เวสสุรีย์ ๓.๒ ฝ่ายผังเมือง พนักงานส่วนตำบล - หัวหน้าฝ่ายผังเมือง (อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น) (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๓-๐๕-๒๑๑๑-๐๐๓ (ว่างเต็ม) (๑) - เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน(๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๓-๐๕-๔๑๑๑-๐๐๑ นางสาวกานต์นันทน์ สอยจินดา พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ช่วยนายช่างผังเมือง (๑) นายจิรพงศ์ เพชรประดับ</p>	

กรอบโครงสร้างการส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ (ต่อ)

1. สำนักปลัด (ต่อ)	2. กองคลัง (ต่อ)	3. กองช่าง (ต่อ)	4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (ต่อ)
<p>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยใหญ่ พนักงานส่วนตำบล</p> <p>- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑) เลขที่ตำแหน่ง - (ว่างเต็ม) (๑) - ครู คศ.๒ (๒) เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๐๔ นางศิริลา พวงงาม</p> <p>เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๐๖ นางสาวปริยภรณ์ ลัญจร พนักงานจ้างตามภารกิจ</p> <p>- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๒) นางกัมปนา อุดมจิตตกุล นางสาวศุจิรัตน์ เอี่ยมแสง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสวนขวัญ</p> <p>พนักงานส่วนตำบล</p> <p>- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑) เลขที่ตำแหน่ง - (ว่างเต็ม) (๑) - ครู คศ.๒ (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๐๓ นางน้อยบุษ บรรณากา</p> <p>พนักงานจ้างตามภารกิจ</p> <p>- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๒) นางลักขุลา คาวกระจ่าง นางสาวกัญศนันท์ จีบเจือ</p>			

กรอบโครงสร้างการส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ (ต่อ)

๑. สำนักปลัด (ต่อ)	๒. กองคลัง (ต่อ)	๓. กองช่าง (ต่อ)	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (ต่อ)
<p>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทางหวาย พนักงานส่วนตำบล</p> <p>- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก(๑) เลขที่ตำแหน่ง - (ว่างเดิม) (๑) - ครู คศ.๒ (๑)</p> <p>เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๐๒ นางดาริ ปีก้าว</p> <p>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านตำบลสิงขร พนักงานส่วนตำบล</p> <p>- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก(๑) เลขที่ตำแหน่ง - (ว่างเดิม) (๑) ครู คศ.๒ (๑)</p> <p>เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๐๔ นางศิริรัตน์ รัตนพร</p> <p>พนักงานจ้างตามภารกิจ</p> <p>- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑) นางจารุณี ขำทวี</p> <p>ลูกจ้างประจำ</p> <p>- พนักงานขับรถยนต์ (๑) นายปิยะ เตือนโสธรรม</p>			

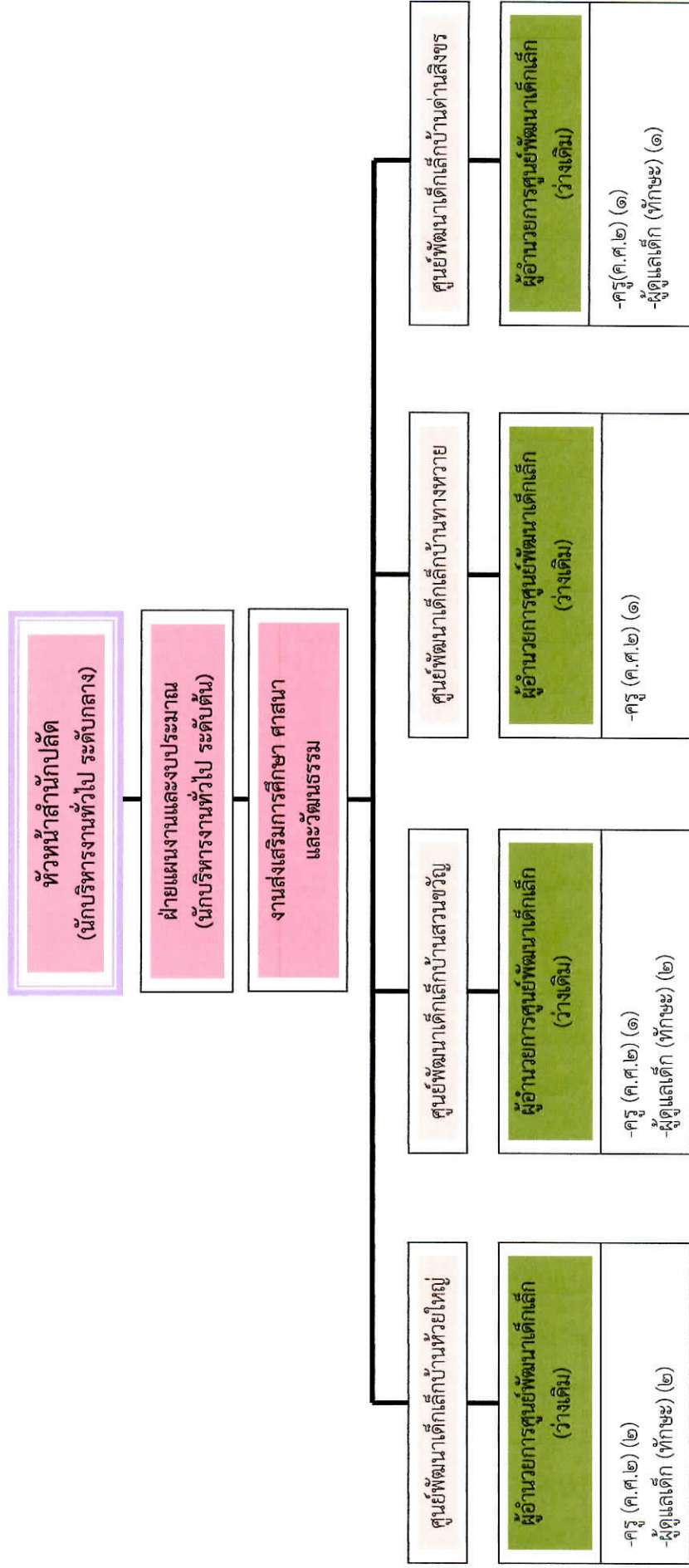
โครงสร้างการถอดรหัสดำเนินการปฏิบัติการส่วนตำบล

หัวหน้าสำนักงานปลัด
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)

ฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)										ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)						
งานบริหารงานทั่วไป	งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	งานป้องกันและควบคุมมลพิษ	งานด้านนิติการ	งานกิจการสภา	งานส่งเสริมการเกษตร	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	งานงบประมาณ	งานประชาสัมพันธ์	งานส่งเสริมและเผยแพร่วิชาการ	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	งานส่งเสริมการกีฬา และนันทนาการ	งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม	งานสังคมสงเคราะห์	งานส่งเสริมสภาพเด็ก และเยาวชน	งานกิจกรรมสตรี และคนชรา
- นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ (๑) - เจ้าหน้าที่งานธุรการ (๑) - เจ้าหน้าที่งานพัสดุ (๑) - นักวิชาการ/ปฏิบัติงาน/ชำนาญ (ว่างเต็ม) (๑) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑) - พนักงานขับรถยนต์ (๒) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ว่างเต็ม) (๑) - ยาม (๑) - พนักงานขับรถ (๑)	- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ (๑) - ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (๑)	- เจ้าหน้าที่งานป้องกันฯ (๑) - เจ้าหน้าที่งานเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ) (๑) - พนักงานวิทยุ (ยุบเลิก)	- นิติกรชำนาญการ (๑) - นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ (กำหนดเพิ่ม) (๑)	- งานด้านนิติการ	- งานกิจการสภา	- งานส่งเสริมการเกษตร	- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ (๑)	- ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์ (๑)	- นักวิชาการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (๑) - ครู ศค.๒ (๕) - ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๕) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑) (ว่างเต็ม)	- งานส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ	- นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ (๑) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน (๑)	- งานสังคมสงเคราะห์	- งานส่งเสริมสภาพเด็กและเยาวชน	- งานกิจกรรมสตรีและคนชรา	

ระดับ	อำนาจการระดับสูง	อำนาจการระดับกลาง	อำนาจการระดับต้น	วิชาการปฏิบัติการ	วิชาการชำนาญการพิเศษ	วิชาการเชี่ยวชาญ	ทั่วไปปฏิบัติงาน	ทั่วไปชำนาญงาน	ทั่วไปอาวุโส	ลูกจ้างประจำ	ค.ศ.๑	ครูผู้ช่วย	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	๓	-	-	-	-	๑	-	๑	-	-	๗	๓

โครงสร้างกรอบอัตรากำลังศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



ระดับ	อำนวยการ ระดับสูง	อำนวยการ ระดับกลาง	อำนวยการ ระดับต้น	วิชาการ ปฏิบัติการ	วิชาการ ชำนาญ การ	วิชาการ ชำนาญ การ พิเศษ	วิชาการ เชี่ยวชาญ	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	ทั่วไป ชำนาญ งาน	ทั่วไป อาวุโส	ลูกจ้าง ประจำ	ค.ศ.๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	พนักงาน จ้าง ตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๕	๕	-	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและภารกิจกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับ	ชื่อ สกุล	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
		คุณวุฒิ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มสัมฤทธิ์ เงินของแทน		
๑	นายอนุศักดิ์ วิเศษสังข์	ร.ม.	๒๕-๓๐-๑๑-๑๑๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๕-๓๐-๑๑-๑๑๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๐๒,๓๒๐	๕๕,๐๐๐	๕๕,๐๐๐	
ผู้มีคุณสมบัติ												
๒	นายธีรภาพ เทียสุตร	ร.ม.	๒๕-๓๐-๑๑-๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๒๕-๓๐-๑๑-๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๔๓๐,๒๕๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	
๓	นางสาวนภาพภา พิณมีรักษา	ร.ม.	๒๕-๓๐-๑๑-๑๑๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๕-๓๐-๑๑-๑๑๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๓๕,๕๖๐	๑๕,๐๐๐	-	
๔	นางปวีณา วัฒนนิล	ร.ม.	๒๕-๓๐-๑๑-๑๑๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๕-๓๐-๑๑-๑๑๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๓๕,๓๒๐	๑๕,๐๐๐	-	
๕	นายทรงยศ อางสังเวย	ร.ม.	๒๕-๓๐-๑๑-๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๒๕-๓๐-๑๑-๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๔๔๓,๑๒๐	๑๕,๐๐๐	-	
๖	นางบุษวี สัตยธร	ร.ม.	๒๕-๓๐-๑๑-๑๑๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ช.ก.	๒๕-๓๐-๑๑-๑๑๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ช.ก.	๓๐๕,๓๒๐	-	-	
๗	นางสาวอรุณทิศา นาทิ	ร.ม.	๒๕-๓๐-๑๑-๑๑๑-๐๐๑	นักบริหารงานบุคคล	ช.ก.	๒๕-๓๐-๑๑-๑๑๑-๐๐๑	นักบริหารงานบุคคล	ช.ก.	๓๑๒,๒๒๐	-	-	
๘	นายชยณิชากรณต์ ร้อยกรอง	ร.ม.	๒๕-๓๐-๑๑-๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๒๕-๓๐-๑๑-๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๔๔๕,๕๒๐	-	-	
๙	นางสาววิฑูริมา บุญรอด	ร.ม.	๒๕-๓๐-๑๑-๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการ	ช.ก.	๒๕-๓๐-๑๑-๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการ	ช.ก.	๒๖๐,๕๒๐	-	-	
๑๐	กำหนดเพิ่ม	-	๒๕-๓๐-๑๑-๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๒๕-๓๐-๑๑-๑๑๑-๐๐๒	นักวิชาการ	ป.ก./ช.ก.	-	-	กำหนดเพิ่ม	
๑๑	นายวราวุธ ฤทธิชัย เกษาทศอย	ร.ม.	๒๕-๓๐-๑๑-๑๑๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๒๕-๓๐-๑๑-๑๑๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๒๓๖,๕๒๐	-	-	
๑๒	นางสาววราลี นงวิมาน	ค.น.ม.	๒๕-๓๐-๑๑-๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ช.ก.	๒๕-๓๐-๑๑-๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ช.ก.	๒๖๖,๑๔๐	-	-	
๑๓	ว่าง	-	๒๕-๓๐-๑๑-๑๑๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๒๕-๓๐-๑๑-๑๑๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๒๓๗,๕๐๐	-	-	
๑๔	นายระพีพัฒน์ ศลสิทธิ์	ป.ช.	๒๕-๓๐-๑๑-๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ช.ง.	๒๕-๓๐-๑๑-๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ช.ง.	๒๖๕,๕๕๐	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก												
๑๔	ว่างเดิม	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	ได้รับเงินเดือนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	-	-	ว่างเดิม
๑๖	ว่างเดิม	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	ได้รับเงินเดือนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	-	-	ว่างเดิม
๑๗	ว่างเดิม	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	ได้รับเงินเดือนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	-	-	ว่างเดิม
๑๘	ว่างเดิม	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	ได้รับเงินเดือนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	-	-	ว่างเดิม

ลำดับ	ชื่อ สกุล	กรอบอัตรากำลังเดิม					กรอบอัตรากำลังใหม่					เงินเดือน			หมายเหตุ
		คุณวุฒิ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ค่าแห่ง	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเต็มขั้นอื่นๆ			
๑๘	นางศรียะ ปิ่นแก้ว	ค.บ.	๒๕-๓๐๑-๖๖๐๐-๑๐๒	ครู	ค.ค.๒	๒๕-๓๐๑-๖๖๐๐-๑๐๒	ครู	ค.ค.๑	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
๑๙	นางอัญชญา บรมนการ	ค.บ.	๒๕-๓๐๑-๖๖๐๐-๑๐๓	ครู	ค.ค.๒	๒๕-๓๐๑-๖๖๐๐-๑๐๓	ครู	ค.ค.๒	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
๒๐	นางศิริวิภา พงษ์งาม	ค.บ.	๒๕-๓๐๑-๖๖๐๐-๑๐๔	ครู	ค.ค.๒	๒๕-๓๐๑-๖๖๐๐-๑๐๔	ครู	ค.ค.๒	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
๒๑	นางสิริวิมล รัตนพร	ค.บ.	๒๕-๓๐๑-๖๖๐๐-๑๐๕	ครู	ค.ค.๒	๒๕-๓๐๑-๖๖๐๐-๑๐๕	ครู	ค.ค.๒	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
๒๒	นางปริยาภรณ์ สัตยง	ค.บ.	๒๕-๓๐๑-๖๖๐๐-๑๐๖	ครู	ค.ค.๒	๒๕-๓๐๑-๖๖๐๐-๑๐๖	ครู	ค.ค.๒	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
๒๓	ผู้ช่วยประจำ	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์						
๒๔	นางปิยะ เต็มไธธรรม	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์						
๒๕	นางกานต์งามมารกิจ	นร.บ.	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล						
๒๖	นางสาวอริษา มุ่งหมาย	ศ.บ.บ.	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ						
๒๗	นายปราโมทย์ อมเทียน	ม.๓	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	-	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)						
๒๘	ว่างเต็ม	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)						
๒๙	นายธีรวิช จินฉิว	นร.บ.	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)						
๓๐	นางวรรณนิดา พันศรีวิทยา	นร.บ.	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์						
๓๑	ว่างเต็ม	-	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี						
๓๒	นางสาวอรอุมา เอกจัน	บ.ง.บ.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์						
๓๓	นางสาววิมล กลิ่นภักดี	ว.พ.บ.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์บวชน	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์บวชน						
๓๔	นางกนิษฐา อุบลจิตตกุล	ก.ง.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)						
๓๕	นางสาวสุจิตต์ เยี่ยมแสง	บ.พ.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)						
๓๖	นางลำพูล ศวกรระจาง	นร.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)						
๓๗	นางสาวกนิษฐา พันธุ์ จิ๋ว	ค.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)						
๓๘	นางสาวอรุณี อักษร	ก.ง.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)						
๓๙	ว่างเต็ม	-	-	พนักงานวิทยุ	-	-	-	-	พนักงานวิทยุ						
๔๐	นายธีระศักดิ์ ฤกษ์พิมิจ	-	-	คนงาน	-	-	-	-	คนงาน					ยุบเลิก	
๔๑	นางสาวอุษมาภรต์ พูลสาย	-	-	คนงาน	-	-	-	-	คนงาน						
๔๒	นายเป็กรณ อมเทียน	-	-	คนงาน	-	-	-	-	คนงาน						

ลำดับ	ชื่อ สกุล	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน		หมายเหตุ
		คุณวุฒิ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเดือนรวม	
กองคลัง												
๕๓	นางสาวณัฐวิภา หงษ์พันธ์	ศ.บ.	๒๕-๓๐๕-๒๓๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) หัวหน้าฝ่ายบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๒๕-๓๐๕-๒๓๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) หัวหน้าฝ่ายบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๕๕๖,๓๖๐	๖๗,๒๐๐	๖๒๓,๕๖๐	
๕๔	ว่างดี	-	๒๕-๓๐๕-๒๓๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	คัม	๒๕-๓๐๕-๒๓๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	คัม	๓๕๓,๖๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๘๘,๖๐๐	
๕๕	นางสาวอุษณีย์ นิลแก้ว	บ.บ.	๒๕-๓๐๕-๒๓๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัสดุ (นักบริหารงานการคลัง)	คัม	๒๕-๓๐๕-๒๓๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัสดุ (นักบริหารงานการคลัง)	คัม	๓๕๖,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๙๑,๐๐๐	
๕๖	นางสาวกัญญา สันติสุข	บ.บ.	๒๕-๓๐๕-๒๓๐๒-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๒๕-๓๐๕-๒๓๐๒-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๒๕๓,๕๕๐	-	๒๕๓,๕๕๐	
๕๗	นางสาวกานดา นิลแก้ว	บ.บ.	๒๕-๓๐๕-๒๓๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ป.ก.	๒๕-๓๐๕-๒๓๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ป.ก.	๒๕๖,๒๐๐	-	๒๕๖,๒๐๐	
๕๘	นางชญาภา เขียมเทศ	บ.บ.	๒๕-๓๐๕-๒๓๐๒-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ (นักบริหารงานการคลัง)	ชก.	๒๕-๓๐๕-๒๓๐๒-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ (นักบริหารงานการคลัง)	ชก.	๓๕๖,๕๖๐	-	๓๕๖,๕๖๐	
๕๙	นางสาวณัฐวิภา นิลแก้ว	บ.บ.	๒๕-๓๐๕-๒๓๐๒-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก.	๒๕-๓๐๕-๒๓๐๒-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก.	๒๖๓,๓๖๐	-	๒๖๓,๓๖๐	
๕๐	ว่างดี	-	๒๕-๓๐๕-๒๓๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	๒๕-๓๐๕-๒๓๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	๒๕๗,๕๐๐	-	๒๕๗,๕๐๐	ว่างเต็ม
๕๑	นางสาวณัฐวิภา นิลแก้ว	ป.ส.	๒๕-๓๐๕-๒๓๐๒-๐๐๒	เจ้าหน้าที่พัสดุ	ป.ง.	๒๕-๓๐๕-๒๓๐๒-๐๐๒	เจ้าหน้าที่พัสดุ	ป.ง.	๓๕๕,๒๕๐	-	๓๕๕,๒๕๐	
๕๒	นางสาวชญาภา นิลแก้ว	ป.ส.	๒๕-๓๐๕-๒๓๐๒-๐๐๑	เจ้าหน้าที่พัสดุ (นักบริหารงานการคลัง)	ป.ง.	๒๕-๓๐๕-๒๓๐๒-๐๐๑	เจ้าหน้าที่พัสดุ (นักบริหารงานการคลัง)	ป.ง.	๓๕๕,๒๕๐	-	๓๕๕,๒๕๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๕๓	นางสาววิภา ธนาทอง	ป.ส.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	-	๑๖๕,๓๐๐	-	๑๖๕,๓๐๐	
๕๔	นางสาวพัชรี นิลแก้ว	บ.บ.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	-	๓๕๕,๒๕๐	-	๓๕๕,๒๕๐	
๕๕	นางสาวกานดา ธนาทอง	บ.บ.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัสดุ	-	๑๖๓,๓๖๐	-	๑๖๓,๓๖๐	
๕๖	นายบรรณวัฒน์ นิลแก้ว	ป.ช.	-	พนักงานขับรถ (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถ (ทักษะ)	-	๑๖๗,๕๖๐	-	๑๖๗,๕๖๐	
กองช่าง												
๕๗	นายสุนทร ศรสม	บ.บ.	๒๕-๓๐๕-๒๓๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	๒๕-๓๐๕-๒๓๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	๖๕๐,๓๖๐	๖๗,๒๐๐	๖๑๓,๕๖๐	
๕๘	นางอุษณีย์ นิลแก้ว	ว.บ.	๒๕-๓๐๕-๒๓๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายช่างเทคนิค (นักบริหารงานช่าง)	คัม	๒๕-๓๐๕-๒๓๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายช่างเทคนิค (นักบริหารงานช่าง)	คัม	๕๑๖,๑๖๐	๓๕,๐๐๐	๕๕๑,๑๖๐	
๕๙	ว่างดี	-	๒๕-๓๐๕-๒๓๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายช่างเทคนิค (นักบริหารงานช่าง)	คัม	๒๕-๓๐๕-๒๓๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายช่างเทคนิค (นักบริหารงานช่าง)	คัม	๓๕๓,๖๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๘๘,๖๐๐	ว่างเต็ม
๖๐	นางสาวกัญญา นิลแก้ว	บ.บ.	๒๕-๓๐๕-๒๓๐๒-๐๐๑	เจ้าหน้าที่ช่างเทคนิค	ชก.	๒๕-๓๐๕-๒๓๐๒-๐๐๑	เจ้าหน้าที่ช่างเทคนิค	ชก.	๒๕๕,๒๕๐	-	๒๕๕,๒๕๐	
๖๑	นายพันธุพงษ์ นิลแก้ว	ป.ช.	๒๕-๓๐๕-๒๓๐๒-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง.	๒๕-๓๐๕-๒๓๐๒-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง.	๓๕๐,๕๐๐	-	๓๕๐,๕๐๐	
๖๒	ว่างดี	-	๒๕-๓๐๕-๒๓๐๒-๐๐๒	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๒๕-๓๐๕-๒๓๐๒-๐๐๒	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๖๒๗,๕๐๐	-	๖๒๗,๕๐๐	

ลำดับ	ชื่อ สกุล	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน		
		คุณวุฒิ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเลี้ยงชีพ	เงินตอบแทน
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๖๑	นางสาวสิริวรรณ เกตุเกตุ	ป.ช.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๔๕,๒๕๐	-	-	-	
๖๔	นายบัณฑิต ศรีสุข	ป.ช.	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๒๒๓,๕๕๐	-	-	-	
๖๕	นายอุทล ชิมจิต	ป.ช.	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	๑๕๖,๒๕๐	-	-	-	
๖๖	นายจิพงษ์ เทชรประคับ	ป.ช.	-	ผู้ช่วยนายช่างผังเมือง	-	ผู้ช่วยนายช่างผังเมือง	-	๑๕๐,๕๕๐	-	-	-	
๖๗	นายสมภาร อินทร์น้อย	ป.ช.	-	ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล	-	ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล	-	๑๗๖,๗๖๐	-	-	-	
๖๘	นายประทีป หวังเจริญ	ป.ช.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๘๗,๒๕๐	-	-	-	
๖๙	นายธาดา เทศทอง	ป.ช.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๕๐,๕๕๐	-	-	-	
๗๐	นายสุทนต์ นนทวงศา	ป.ช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	-	
๗๑	ท่าน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	ว่างเต็ม	
๗๒	นางสาวไอศดา บุญช่วย	น.ช.บ.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๖๖,๗๖๐	-	-	-	
๗๓	นายอมเกียรติ บัวงาม	ป.ช.	-	พนักงานขับรถยนต์ (ใช้กะ๕)	-	พนักงานขับรถยนต์ (ใช้กะ๕)	-	๑๕๓,๕๕๐	-	-	-	
๗๔	ว่างเต็ม	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ใช้กะ๕)	-	พนักงานขับรถยนต์ (ใช้กะ๕)	-	๑๒๖,๘๐๐	-	-	ว่างเต็ม	
พนักงานจ้างทั่วไป												
๗๕	นายอภัย เขียมเมท	-	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๕,๐๐๐	-	-	-	
๗๖	นายสุพจน์ คงมาก	-	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๕,๐๐๐	-	-	-	
๗๗	นายเสียม สุจิตต์	-	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๕,๐๐๐	-	-	-	
๗๘	นายทอง วัฒนธ	-	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๕,๐๐๐	-	-	-	
๗๙	นายสุราษฎร์ มณฑล	-	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๕,๐๐๐	-	-	-	
๘๐	นางสาวสุพรรณีย์ วัฒนน้อย	-	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๕,๐๐๐	-	-	-	
๘๑	นายอัมรินทร์ เทพทอง	-	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๕,๐๐๐	-	-	-	
๘๒	นายวีรศักดิ์ มัตติน	-	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๕,๐๐๐	-	-	-	
๘๓	นางสาวอติลา อัมรินทร์ปราโมทย์	-	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๕,๐๐๐	-	-	-	
๘๔	นายสมพล เวลสุชัย	-	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๕,๐๐๐	-	-	-	

ลำดับ	ชื่อ สกุล	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน		เงินเพิ่ม/เงินลด
		คุณวุฒิ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม												
๘๕	วัน	-	๒๕-๓-๐๖-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	คณ.	๒๕-๓-๐๖-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	คณ.	๓๕๓,๖๐๐	๕๖,๐๐๐	ว่างเต็ม	
๘๖	วัน	-	๒๕-๓-๐๖-๒๑๐๕-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	คณ.	๒๕-๓-๐๖-๒๑๐๕-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	คณ.	๓๕๓,๖๐๐	๓๘,๐๐๐	-	
๘๗	นางรัชต์ อนุวัฒน์	พ.ย.บ.	๒๕-๓-๐๖-๒๑๐๕-๐๐๓	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๒๕-๓-๐๖-๒๑๐๕-๐๐๓	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๔๖๒,๕๐๐	-	-	
๘๘	วัน	-	๒๕-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง./ช.ง.	๒๕-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง./ช.ง.	๒๗๗,๕๐๐	-	ว่างเต็ม	
๘๙	กัญจนพรทิพย์	-	๒๕-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๒๕-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	-	-	กำหนดเพิ่ม	
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๙๐	นางสาวอรุณพร พลดีใหญ่	ป.ว.ล.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๗,๖๕๐	-	-	
๙๑	นายเดวิด อนุวัฒน์	-	-	พนักงานขับรถบรรทุก (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถบรรทุก (ทักษะ)	-	๑๓๓,๓๐๐	-	-	
๙๒	นายสมชาย เปลี่ยนชนะ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุก (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถบรรทุก (ทักษะ)	-	๑๕๖,๗๐๐	-	-	
๙๓	นายฉัตร อมเทียน	-	-	คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	-	-	คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	-	๑๘๕,๕๐๐	-	-	
๙๔	นายประสิทธิ์ เสมอธรรม	-	-	คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	-	-	คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	-	๑๕๖,๕๕๐	-	-	
๙๕	นายนิพัทธ์ แก้วเจริญ	-	-	คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	-	-	คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	-	๑๕๕,๐๕๐	-	-	
๙๖	นายสุทธารัตน์ วัชรินทร์	-	-	คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	-	-	คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	-	๑๓๕,๖๐๐	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป												
๙๗	นายสุวิทย์ สืบศิลป์	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๕,๐๐๐	-	-	
๙๘	นายสมศักดิ์ วัฒนา	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๕,๐๐๐	-	-	
๙๙	นายบรรการ สมมิตร	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๕,๐๐๐	-	-	
๑๐๐	นายไชยชัย น้อยเขต	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๕,๐๐๐	-	-	
๑๐๑	นายวันชัย คงมาก	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๕,๐๐๐	-	-	
๑๐๒	นายจิตติ ชนชื่น	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๕,๐๐๐	-	-	
๑๐๓	นางศิริมา มีนศิริ	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๕,๐๐๐	-	-	
๑๐๔	วัน	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๕,๐๐๐	-	ว่างเต็ม	
หน่วยตรวจรถยนต์												
๑๐๕	นางสาวสุวิมา ศานะบุตร	บ.ย.บ.	๒๕-๓-๐๖-๒๑๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๒๕-๓-๐๖-๒๑๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๓๕๕,๕๐๐	-	-	

๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถขอข้อมูลข่าวของทางราชการหรือการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถ เข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไป ให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิง โครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพ และสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัล สมัยใหม่ในการจัดบริการ สาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเอง ของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ ประกาศข้อกำหนดและแนวทางปฏิบัติงานด้านจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีความรู้ความเข้าใจในประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นมากขึ้น สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติตนและปฏิบัติหน้าที่ โดยให้ถือเป็นแนวปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม ดังนี้

ก. จริยธรรมหลัก

๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติปฏิบัติตนในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์
๒. ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี
๓. กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้านหรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง
๔. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ
๕. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๖. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติโดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคล หรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม
๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติจนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ข. จริยธรรมทั่วไป

๑. ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน
๒. ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ้มค่า และระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหาย
๓. ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยดี

๔. มุ่งบริการประชาชน และแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์
๕. จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงคุณภาพชีวิตเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
๖. ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้องครบถ้วนและไม่บิดเบือน
๗. เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
๘. ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม
๙. ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

โดยให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ยึดถือข้อกำหนดและแนวทางปฏิบัติงานด้านจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ เป็นแนวทางปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งการนำหลักเกณฑ์การนำประพฤติทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด

