



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตรากำลังตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมายและอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ ในท่วงระยะเวลา ๓ ปี

อาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (ก.อบต.จังหวัด) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๖

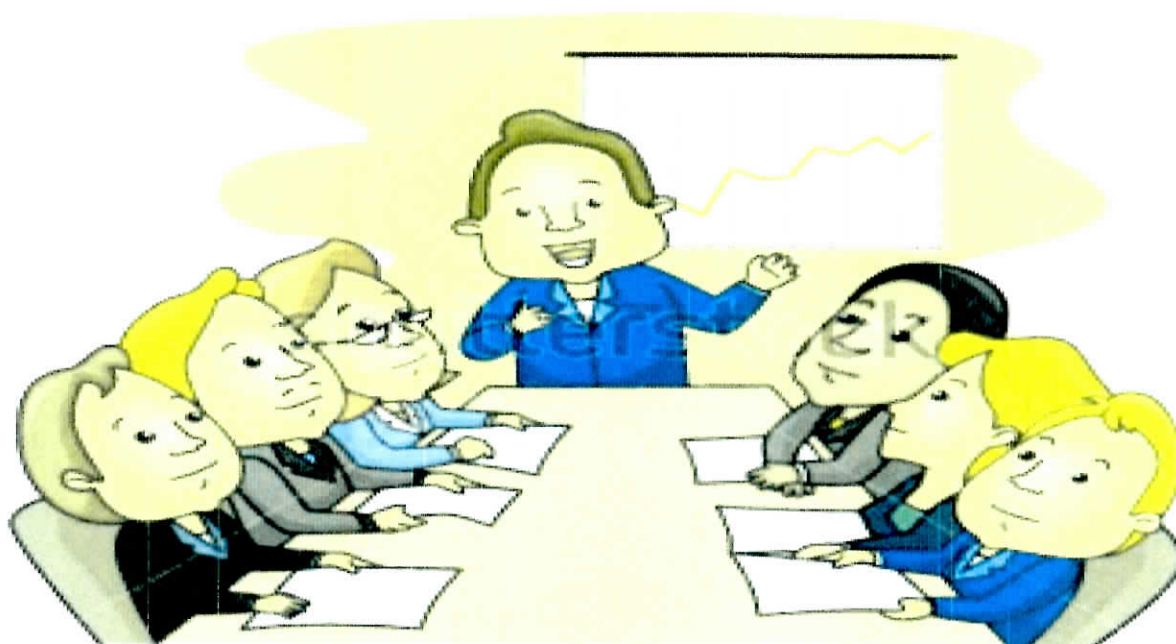
(นายสมชาย ปี่แก้ว)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ

อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิด ทฤษฎี ขอบเขต และกระบวนการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชน	๑๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ	๒๓
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ	๒๕
๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๐
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๙

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
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 ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ มติในที่ประชุม คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๖ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์และประโยชน์ที่ได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์ประกอบส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น 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 โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

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

- ศุภชัย ยาวะประภาษ ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีความรู้ความสามารถตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

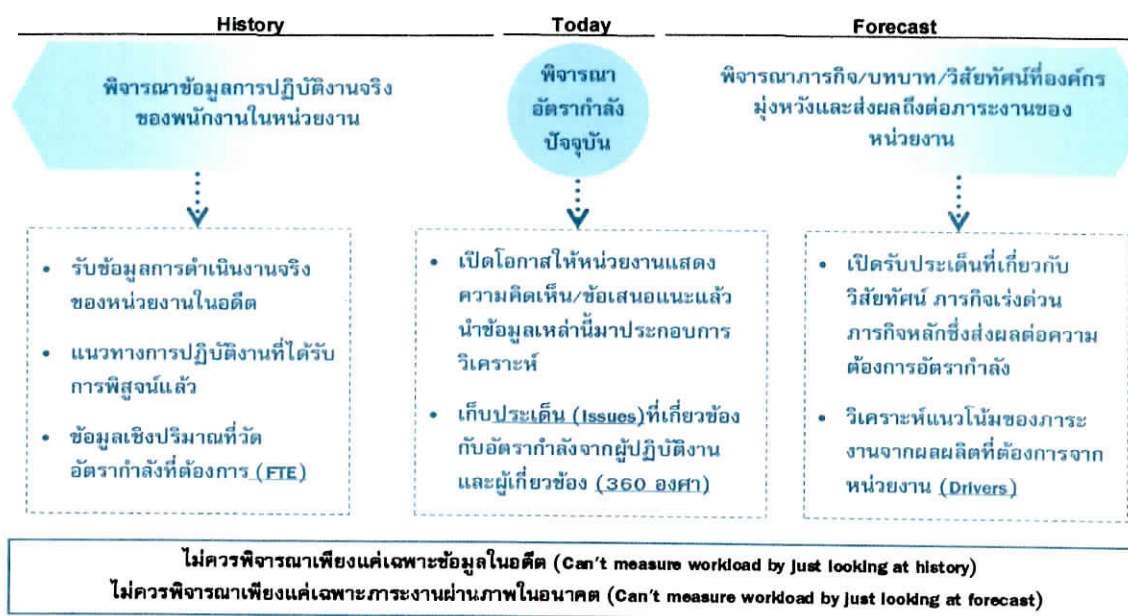
- The State Auditor’s Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้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

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

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

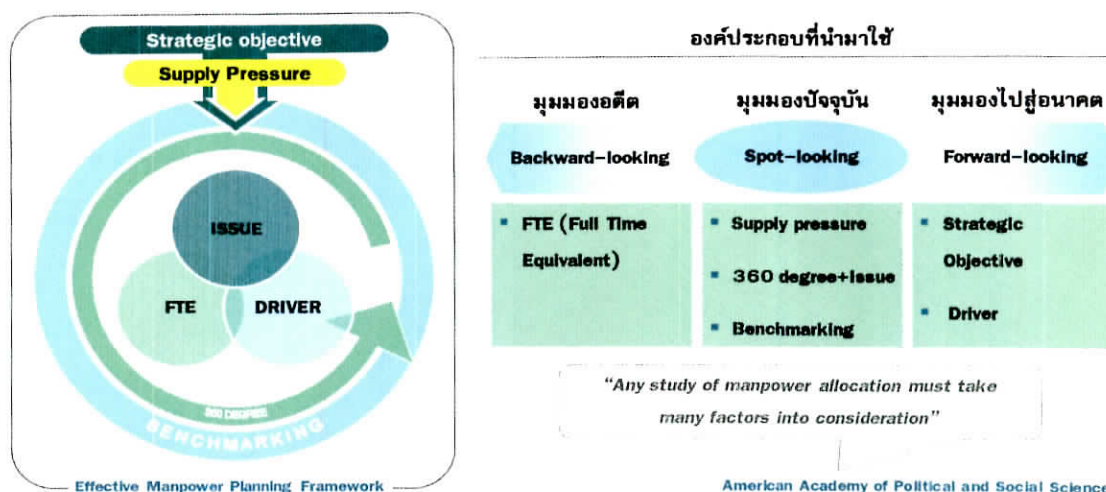
๓.๒ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

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



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

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “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

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิตะดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

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

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง โดยใช้หลักวิธีการคำนวณดังนี้

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

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงิน ตอบแทน อื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
วิชาการ มี 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			๔๙,๔๘๐-๙,๗๔๐=๓๙,๗๔๐			-	-	-
	ค่ากลาง	๒๙,๖๑๐			$(๕๑๐+๓๙,๗๔๐)/๒ = ๑๐,๐๐$			-	-	-
	๑๒ เดือน	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๑,๐๐๐ X 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 ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทน อื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ปลัด กลาง (มีเงิน 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	๕๑๙,๖๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	๗๐๗,๑๖๐	๗๒๖,๗๒๐	๗๔๖,๔๐๐
ปลัด กลาง (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๒๒,๗๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๒๓,๘๓๐-๒๒,๗๐๐=๑,๑๓๐			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๖๘,๖๔๐			๖๘,๖๔๐-๒๒,๗๐๐=๔๕,๙๔๐			-	-	-
	ค่ากลาง	๔๕,๖๗๐			$(๑,๑๓๐+๔๕,๙๔๐)/๒ = ๑,๖๔๐$			-	-	-
	๑๒เดือน	๕๔๘,๐๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๑,๖๔๐ X ๑๒ = ๑๙,๖๘๐			-	-	-
	รวมทั้งปี	๕๔๘,๐๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๗๕,๐๘๐

๓. ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาคำนวณเฉพาะกลุ่มที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไชงงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของ คศ.๑ และขั้นสูงของ คศ.๒ รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน (ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ ขั้นต่ำ คศ.๒ และ ขั้นสูง คศ.๓ รวมกันหารสองคุณ ๑๒) ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ใช้อัตราร้อยละ ๖ ของเงินเดือน

๔. ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ใช้อัตราค่าจ้างในแต่ละกลุ่มในการคำนวณ กลุ่ม ๑ - ๓ โดยใช้หลักการเดียวกันกับสายวิชาการและสายทั่วไป

๕. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลักในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปกติฐาน 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 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 และองค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ 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 % ปกติฐาน 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	๘๓,๘๔๐

๖. กรณีบุคลากรถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุน และ พนักงานครู ได้รับการเงินจัดสรรไม่นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง เพื่อให้ทราบจำนวนและยอดคนปัจจุบัน

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามการคำนวณ 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 $230 \times 6 = 1,380$ หรือ $82,800$ 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 $1,380 \times 60$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ (การตรวจประเมิน LPA)

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

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

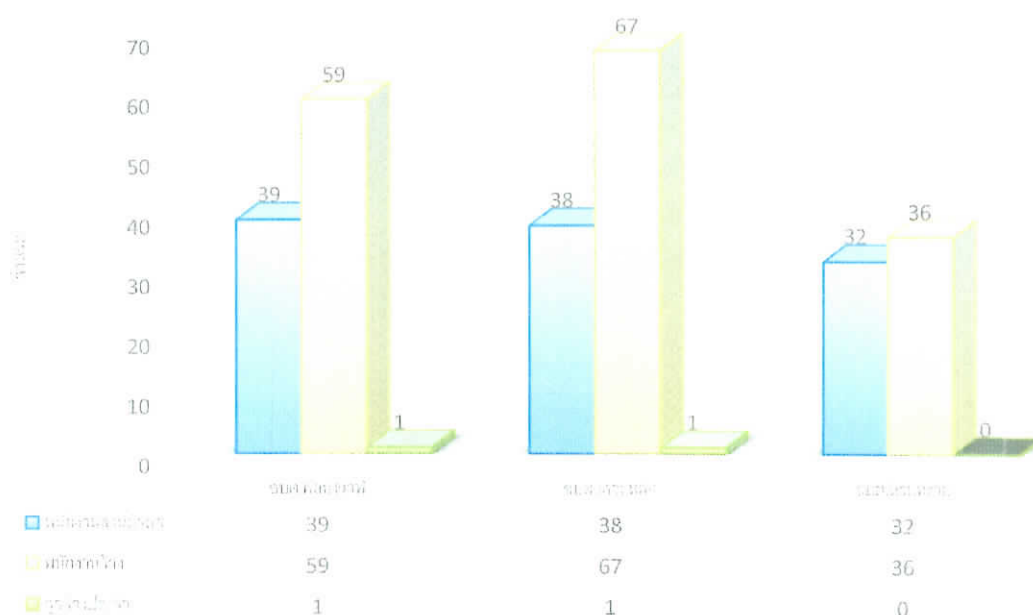
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ ล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการ และหน่วยงานบรรลุเป้าหมายได้

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

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

กรณีศึกษาที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน ประเภทเดียวกัน พื้นที่รายได้ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะหลัก และองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน จึงคาดการณ์ได้ว่า การเปรียบเทียบอัตรากำลังจะได้ประโยชน์และใกล้เคียงสูงสุด

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลัง
กับองค์ประกอบของหน่วยงานท้องถิ่นประเภท ขนาด บริษัทใกล้เคียงกัน



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะหลัก และ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ ปริมาณคนที่มีใกล้เคียงกัน ปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที่ทำให้การจัดการใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ 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 ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยกรวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ 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 ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน 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 อบต. 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 แจ้งมติให้ อบต.ทราบ	ประกาศใช้แผนอัตรากำลังมีผล ๑ ต.ค.๖๖
๑ ตุลาคม ๒๕๖๖	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีผลบังคับใช้	อบต.คลองวาฬ ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ -๒๕๖๙

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่ และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) แก่ไข ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

๔.๑ ด้านพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

- ประชาชนว่างงาน และมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย
- การขาดเงินทุน และอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ
- ประชาชนขาดความรู้เพื่อไปพัฒนาอาชีพเพิ่มเติม
- การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม
- การส่งเสริมให้เด็กรู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์
- การจัดหาสถานที่ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ในการออกกำลังกายในชุมชนมีไม่เพียงพอ
- การดูแล และการให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส คนชรา ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์
- การส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชนรวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน

- ปัญหาเสพติด
- การติดตั้งสัญญาณไฟเตือนและเครื่องหมายจราจรยังไม่ทั่วถึง
- การติดตั้งป้ายบอกทาง ป้ายชื่อชุมชน ป้ายชื่อซอย
- ด้านสุขภาพอนามัย และการป้องกันควบคุมโรค
- การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

๔.๒ ด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ

- การส่งเสริมด้านการศึกษา
- การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
- การให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา
- การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น

๔.๓ ด้านส่งเสริมการท่องเที่ยว

- การส่งเสริมการตลาด
- การประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว

๔.๔ ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- การปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
- การจัดวางระบบผังเมืองรวม
- การจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย
- การบำรุงรักษาระบบระบายน้ำ
- การตรวจวิเคราะห์ด้านสิ่งแวดล้อม
- การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๕ ด้านการพัฒนาเส้นทางคมนาคม แหล่งน้ำ และสาธารณสุขปโยค

- การก่อสร้างและปรับปรุงถนน ท่อน้ำหรือรางระบายน้ำยังไม่ทั่วถึง
- การขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค - บริโภค
- การขยายเขตและการติดตั้งระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง

๔.๖ ด้านการบริหารจัดการองค์กร

- ประชาชนขาดความสนใจในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
- พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงานให้

ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

- การปรับปรุงและพัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

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. นายกอง้องการบริหารส่วนตำบล	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 โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๕. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ

๖. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๗. ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

บันไดขั้นที่ ๒ การพิจารณานโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ จัดทำตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ 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 และบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ และต้องสอดคล้องกับ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ มาตรฐานการคมนาคม

- การพัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย เช่น ป้ายบอกเส้นทาง ไหล่ทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่างๆและย่านชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ประชาชนมีคุณภาพ

- การพัฒนาด้านการศึกษาการสาธารณสุข การจัดให้มีความมั่นคงปลอดภัยปลอดภัยจากยาเสพติด ปลอดภัยผู้มีอิทธิพล อนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรม ศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ

- การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย พัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริมการประกอบอาชีพที่ยั่งยืน และมีรายได้ที่มั่นคง พัฒนาและสนับสนุนสวัสดิการ เด็ก เยาวชน สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

- การพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค-บริโภค การจัดระบบประปา การปรับปรุงภูมิทัศน์ สถานที่ราชการ สถานที่ท่องเที่ยว อาคาร บ้านเรือน สนามกีฬา สวนสาธารณะ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และมีการบริการพื้นฐานที่สะดวกและเพียงพอ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เกษตรกรรมยั่งยืน

- การส่งเสริมการเกษตรปลอดภัย ส่งเสริมการปลูกพืชสมุนไพรการพัฒนาคุณภาพดิน การพัฒนาบุคลากรทางการเกษตรพัฒนาคุณภาพสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์เกษตรกรรมครบวงจร ตามแนวทฤษฎีใหม่ส่งเสริมให้มีตลาดเพื่อเป็นศูนย์กลางในการจำหน่ายสินค้าการเกษตรการพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

- พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลอง หนอง บึง แหล่งน้ำชลประทาน ให้สามารถเก็บกักน้ำได้ตลอดปี ฟื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ ฯลฯ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ บริหารจัดการโปร่งใส

- พัฒนาคุณภาพบุคลากร ปรับปรุงเครื่องมือ-เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชการ ควบคุมด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ

- รณรงค์ให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ความต้องการการแก้ปัญหา ประเมินผลและตรวจสอบได้

บันไดขั้นที่ ๓ การเก็บข้อมูลยุทธศาสตร์และภารกิจของหน่วยงาน

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

การจัดอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ มาตรฐานคมนาคม	- พัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุงบำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย เช่น ป้ายบอกเส้นทาง ไหล่ทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่างๆ และย่านชุมชน	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - ทน.ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - ทน.ฝ่ายผังเมือง - หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ - นักวิเคราะห์ฯ - นายช่างโยธา - จพง.ธุรการ กองช่าง - ผช.นายช่างโยธา/ผช.นายช่างเขียนแบบ/ผช.นายช่างเครื่องกล ผช.นายช่างผังเมือง/ผช.นายช่างสำรวจ - คนงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ประชาชนมีคุณภาพ	- ให้บริการด้านสาธารณสุข ดูแลควบคุม บริหารจัดการสิ่งแวดล้อม ขยะมูลฝอย ป้องกัน โรคติดต่อ ให้บริการด้านทันตกรรม การจัดให้มีความมั่นคงปลอดภัยปลอดภัยจากยาเสพติด ทั้งชุมชน โรงเรียน และหน่วยงานรัฐในพื้นที่	- ปลัด อบต. - ผอ.กองสาธารณสุข - นวช.สาธารณสุข - จพง.สาธารณสุข - ผช.จพง.ธุรการ(กองสาธารณสุข) - พนักงานขับรถบรรทุกขยะ - คนงานประจำรถขยะ - ยาม - คนงาน
	- ให้การศึกษาแก่เด็กก่อนวัยเรียน บริหารจัดการกับเด็กและเยาวชนในพื้นที่ อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ และส่งเสริมการศึกษา นอกสถานศึกษา ให้กับเด็กและเยาวชนนอกสถานศึกษา	- ปลัด อบต. - ทน.สำนักปลัด - นักวิชาการศึกษา - ครู - ผดต.(ทักษะ) - ผช.นวก.คอมพิวเตอร์ - ผช.จพง.ประชาสัมพันธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
	<p>- การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย พัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริมการประกอบ อาชีพที่ยั่งยืน และมีรายได้ที่มั่นคง พัฒนาและสนับสนุนสวัสดิการ เด็ก เยาวชน สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส</p>	<p>- ปลัด อบต. - หน.สำนักปลัด - หน.ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม - นักพัฒนาชุมชน - ผช.จพง.ศูนย์เยาวชน</p>
	<p>- การพัฒนาจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค-บริโภค และบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลอง หนอง บึง แหล่งน้ำชลประทาน ให้สามารถเก็บกักน้ำได้ตลอดปี การประปา การปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ราชการ สถานที่ท่องเที่ยว อาคาร บ้านเรือน สนามกีฬา สวนสาธารณะ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และมีการบริการพื้นฐานที่สะดวกและเพียงพอ</p>	<p>- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - หน.ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - หน.ฝ่ายผังเมือง - หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ - นักวิเคราะห์ฯ - นายช่างโยธา - จพง.ธุรการ (กองช่าง) - จพง.ป้องกันฯ - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ) - ผช.นายช่างโยธา/ผช.เจ้าพนักงานประปา/ผช.จพง.จัดเก็บรายได้ (กองช่าง) - คนงาน</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เกษตรกรรมยั่งยืน</p>	<p>- ส่งเสริมการเกษตรปลอดสารพิษ ส่งเสริมการปลูกพืชสมุนไพรการพัฒนาคุณภาพดิน การพัฒนาบุคลากรทางการเกษตรพัฒนาคุณภาพสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์เกษตรกรรมครบวงจร ตามแนวทฤษฎีใหม่ส่งเสริมให้มีตลาดเพื่อเป็นศูนย์กลางในการจำหน่ายสินค้าการเกษตรการพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร</p>	<p>- ปลัด อบต. - หน.สำนักปลัด - หน.ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - นักจัดการงานทั่วไป - เจ้าพนักงานธุรการ(สป.๖) - คนงาน</p>
	<p>- พื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ ฯลฯ</p>	<p>- ผอ.กองสาธารณสุข - นวช.สาธารณสุข - จพง.สาธารณสุข - ผช.จพง.ธุรการ (กองสาธารณสุขฯ) - คนงาน</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ บริหารจัดการโปร่งใส	- พัฒนาคุณภาพบุคลากร ให้เงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน บรรจุแต่งตั้ง สรรหา พัฒนาบุคลากร ในสังกัด	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป - นิติกร - นักทรัพยากรบุคคล - ผช.นักทรัพยากรบุคคล
	- สนับสนุนงบประมาณ ปรับปรุงเครื่องมือ-เครื่องใช้ และ สถานที่ปฏิบัติราชการ ควบคุมด้านงบประมาณให้มี ประสิทธิภาพ ตรวจสอบได้	- ปลัด อบต. - ผอ.กองคลัง - หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี - หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ - นักวิชาการเงินและบัญชี - นักวิชาการคลัง - นักวิชาการจัดเก็บรายได้ - นักวิชาการพัสดุ - นักวิชาการตรวจสอบภายใน - จพง.การเงิน - จพง.พัสดุ - จพง.จัดเก็บรายได้ - ผช.จพง.การเงินฯ - ผช.จพง.จัดเก็บรายได้

บันไดขั้นที่ ๔ การเก็บข้อมูลกระบวนการทำงานจริง

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

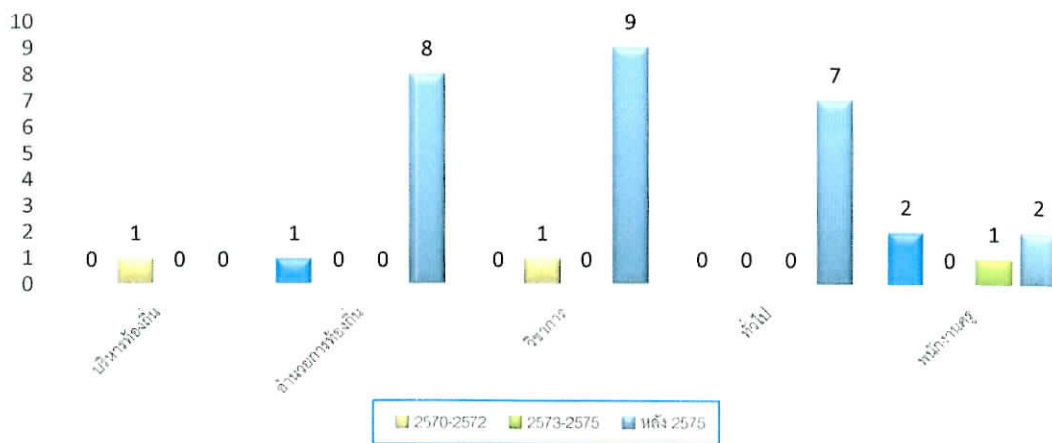
บันไดขั้นที่ ๕ การพิจารณาอุปสงค์กำลังคน

หลังรวบรวมข้อมูลดังกล่าวแล้ว ตลอดระยะเวลาที่แล้มาแผนอัตรากำลังที่ใช้คือ 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 ปีนี้ สำหรับสายงานของผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ วางแผนเกี่ยวกับการเตรียมการรองรับคนเกษียณไว้ดังนี้

๑. ก่อนการเกษียณ ๖๐ วัน องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ จะเตรียมการดำเนินการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อมาดำรงตำแหน่งดังกล่าว เพื่อให้ได้คนใหม่มาสานงานต่อคนที่เกษียณใน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ให้เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์กำหนด

๒. หากไม่สามารถดำเนินการได้ในข้อ ๑ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ จะสรรหาคณะมาดำรงตำแหน่ง (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 ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ อีกทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ ได้วิเคราะห์ภารกิจที่มีอยู่ เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดส่วนราชการรองรับ และให้สอดคล้องกับภารกิจที่เกิดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นหลัก

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้ ๑.๑ การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗(๑)) ๑.๒ การจัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑)) ๑.๓ การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒)) ๑.๔ การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓)) ๑.๕ การสาธารณสุขภิบาลและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔)) ๑.๖ การสาธารณสุขภิบาล (มาตรา ๑๖(๕))	ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการซ่อม การสร้าง การบำรุงรักษา ไฟฟ้า ประปา สาธารณูปโภค ส่วนใหญ่ ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน นี้ คือ กองช่าง
๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๒.๑ การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖)) ๒.๒ การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓)) ๒.๓ การจัดให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔)) ๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐)) ๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒)) ๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕)) ๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))	ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ทั้งด้วยสุขภาพพลานามัย และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน เป็นการปฏิบัติงานประสานงานใน ๒ ส่วนราชการ คือ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และสำนักปลัด ในฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม และฝ่ายบริหารงานทั่วไป

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
<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 ด้านนี้เป็นการให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนรวมทั้งความปลอดภัยทางด้านโครงสร้างพื้นฐานด้วย ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจเป็นการประสานงานการปฏิบัติระหว่าง ๒ ส่วนราชการ คือ กองช่าง และสำนักปลัดในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</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 ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการส่งเสริมอาชีพและความ เป็นอยู่ของประชาชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ มีการประสานงานปฏิบัติงานระหว่าง ๒ ส่วนราชการคือ กองคลัง และสำนักปลัด ในฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม และฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p>
<p>๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๕.๑ การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม(มาตรา ๖๗(๗))</p> <p>๕.๒ การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))</p> <p>๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))</p>	<p>ด้านการบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p>
<p>๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๖.๑ การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (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 การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))</p>	<p>ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญา ศาสนาและวัฒนธรรมของคนในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ สำนักปลัดในฝ่ายแผนงานและงบประมาณ</p>

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
<p>๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้</p> <p>๗.๑ การสนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))</p> <p>๗.๒ การปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))</p> <p>๗.๓ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))</p> <p>๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))</p> <p>๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))</p>	<p>ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ ส่วนราชการทุกกองในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ (สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม และ หน่วยตรวจสอบภายใน</p>

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ

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. กองสาธารณสุข 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 วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ

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 ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง 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)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ (ระดับตัวบุคลากร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียด รอบคอบ ไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต. ในฐานะตัวแทน 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ (ระดับองค์กร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต. ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต. ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ทัศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี/ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัด ทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากรและภารกิจ

๗.๓ แนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลคลองวาฬ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ดังนี้

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

โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๑๐๓ อัตรากำลัง แยกเป็นพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓๘ อัตรากำลัง พนักงานครู จำนวน ๕ อัตรากำลัง ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรากำลัง พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓๗ อัตรากำลัง และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒๒ อัตรากำลัง

การกำหนดส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ ให้กำหนดส่วนราชการเป็น สำนัก/กอง ระดับต้น หรือระดับกลาง ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๓ โดยการกำหนดสำนัก/กอง ให้กำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น เป็นหัวหน้าส่วนราชการ สำหรับส่วนราชการที่เป็นสำนัก/กอง ระดับต้น ให้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในสายงานผู้ปฏิบัติ ไม่น้อยกว่า จำนวน ๓ อัตรากำลัง โดยให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อย จำนวน ๑ อัตรากำลัง กรณีจะกำหนด ฝ่าย/กลุ่มงาน ในองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญให้สามารถกำหนดฝ่าย/กลุ่มงาน ได้ไม่เกิน ๒ ฝ่าย/กลุ่มงาน หรือ ๑ ฝ่าย ๑ กลุ่มงาน สำหรับการกำหนดฝ่าย ให้กำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น เป็นหัวหน้าฝ่าย (นักบริหารงาน...ระดับต้น) กรณีจะกำหนดเป็นกลุ่มงานจะต้องมีผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป เป็นหัวหน้ากลุ่มงาน โดยตำแหน่งประเภทวิชาการที่จะกำหนดเป็น หัวหน้ากลุ่มงานนั้น ต้องเป็นตำแหน่งที่สอดคล้องกับภารกิจของกลุ่มงานนั้นด้วย ทั้งนี้ ฝ่าย/กลุ่มงาน ให้กำหนดตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่าจำนวน ๒ อัตรากำลัง โดยให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อย ๑ อัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม สังกัดสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ประเภทวิชาการ จำนวน ๑ อัตรากำลัง ยังขาดตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ จำนวน ๑ อัตรากำลัง ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง สังกัดกองช่าง มีตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ประเภททั่วไป จำนวน ๒ อัตรากำลัง ยังขาดตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ประเภทวิชาการ จำนวน ๑ อัตรากำลัง และฝ่ายผังเมือง สังกัดกองช่าง ยังไม่มีตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ

จึงเห็นควรกำหนดตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ในฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรากำลัง ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง กองช่าง จำนวน ๑ อัตรากำลัง ฝ่ายผังเมือง กองช่าง จำนวน ๒ อัตรากำลัง รวมจำนวน ๔ อัตรากำลัง เพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญกำหนด หากมีภาระงานที่เพิ่มขึ้น และมีค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเพียงพอ เห็นควรพิจารณา กำหนดตำแหน่งให้ครบตามโครงสร้างส่วนราชการก่อน จึงจะกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างหรือตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลอื่นที่ไม่เป็นไปตามโครงสร้างที่กำหนด

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไปโดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ 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 - งานจัดการคุณภาพน้ำ - งานผลิตและวิเคราะห์คุณภาพน้ำประปา - งานติดตั้งท่อและมาตรวัดน้ำประปา - งานบริการและซ่อมบำรุงน้ำประปา - งานการเงินและบัญชี <p>๓.๒ ฝ่ายผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานผังเมือง - งานระบบการจราจร - งานทางหลวงชนบท 	<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 - งานบริการสาธารณสุข - งานส่งเสริมสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม - งานบริการสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม <p>สิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานรักษาความสะอาด - งานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน - งานวิชาการและการประเมินผล - 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 เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด								
หน.สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				ว่างเดิม
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	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักพัฒนาชุมชน ปก/ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	1
ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	2
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	3
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	4
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	5
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	6
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	๗ / ๘
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถบรรทุกน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๙
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานวิทยุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	1 (๑) 1
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	2
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๒ ๓/๑๗
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								๓ / 4
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น/กลาง)	-	๔	๔	๔	+๔	-	-	กำหนด ตำแหน่งเพิ่ม
ครู	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๕	๕	๕	๕	-	-	-	10 / 11 / 12 / 13 / 14
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒	๒	๒	๒	-	-	-	15 / 16
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	17
พนักงานขับรถยนต์(หักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	18
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	-	-	-	19
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	20
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	21
ผู้ช่วยนายช่างผังเมือง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	22
ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	23
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๒	๒	๒	๒	-	-	-	24 / 25

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา ๙/๖	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑ 26/27
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๑๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๕๙
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) 11/12	๒	๒	๒	๒	-	-	-	29/30 ๑๖๒
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	ว่าง ๓ ๗๔
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								๒๖๖๔
ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
จพง.สาธารณสุข ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๓๑
พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๓๒
คนงานประจำรถขยะ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	๓๓/๓๔/๓๕/๓๖
พนักงานขับรถบรรทุกขยะ(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๓๗
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๗	๗	๗	๗	-	-	-	ว่าง ๑ ๒๑
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๙๙	๑๐๓	๑๐๓	๑๐๓	+๔	-	-	

กรอบโครงสร้างการส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ (ต่อ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)
 เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๓-๐๐-๑๑๑-๐๐๑
 นายอนุศักดิ์ วิเศษสังข์

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน
 เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑
 นางสาวอุติมา ศาตะบุตร

๑. สำนักปลัด	๒. กองคลัง	๓. กองช่าง	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
<p>พนักงานส่วนตำบล</p> <ul style="list-style-type: none"> - นักบริหารงานทั่วไป (อำนาจการกลาง) (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๓-๐๑-๒๑๑-๐๐๑ นายธีรวัฒน์ พิสุทธิ์ ๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป พนักงานส่วนตำบล - หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (อำนาจการตั้ง) (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๓-๐๑-๒๑๑-๐๐๒ (ว่างเดิม) - นักจัดการงานทั่วไป ชก (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๓-๐๑-๓๑๑-๐๐๑ นางนุจรีย์ ธีญจร 	<p>พนักงานส่วนตำบล</p> <ul style="list-style-type: none"> - นักบริหารงานการคลัง (อำนาจการกลาง) (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ นางสาวณิรมัญญญา ทรฤทธิ ๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี พนักงานส่วนตำบล - หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (อำนาจการตั้ง) (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒ นางสาววิธลภา หนูน้อย - นักวิชาการเงินและบัญชี ปก (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑ นางสาวมัทนา สังขศิริ 	<p>พนักงานส่วนตำบล</p> <ul style="list-style-type: none"> - นักบริหารงานช่าง (อำนาจการตั้ง) (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ นายสุนทร คงสม ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง พนักงานส่วนตำบล - หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (อำนาจการตั้ง) (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒ นางสุพิชชา ปานทอง - เจ้าพนักงานธุรการ ชง. (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑ นางสาวกณดินันท์ สอยจินดา 	<p>พนักงานส่วนตำบล</p> <ul style="list-style-type: none"> - นักบริหารงานสาธารณสุข (อำนาจการตั้ง) (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑ (ว่างเดิม) ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข พนักงานส่วนตำบล - หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (อำนาจการตั้ง) (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒ นางสาวรัตนธิดา ศุขาศรัฐู - นักวิชาการสาธารณสุข ชก. (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๒-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑ นางรัชณี ปูนสวัสดิ์

กรอบโครงสร้างการบริหารส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลองวาท (ต่อ)

๑. สำนักปลัด (ต่อ)	๒. กองคลัง (ต่อ)	๓. กองช่าง (ต่อ)	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (ต่อ)
<p>- นักทรัพยากรบุคคล ชก (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๓-๐๑-๓๑๑๒-๐๐๑ นางสาวชลธิดา นาทิ</p> <p>- นิติกร ปก/ชก (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๓-๐๑-๓๑๑๕-๐๐๑ (ว่างเต็ม)</p> <p>- เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๓-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑ นางสาวรัตนพร สิงห์คำ</p> <p>- เจ้าพนักงานป้องกัน ๗ ปง/ชง (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๓-๐๑-๔๑๑๕-๐๐๑ (ว่างเต็ม)</p> <p>พนักงานจ้างตามภารกิจ</p> <p>- ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (๑) นางสาวปิยะวรรณ รัตนสิทธิ์ชีवाल</p> <p>- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑) นางสาวอริษา มุ่งหมาย</p> <p>- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถบรรทุกน้ำ)(๑) นายปรโมทย์ อบเทียน</p> <p>- พนักงานขับรถยนต์ (๒) ๑. นายสันติ สังโคตะ ๒. นายธวัชชัย จินจิว</p> <p>พนักงานจ้างทั่วไป</p> <p>- พนักงานวิทยุ (๑) นายพิชิต กลิ่นมาลี</p> <p>- ยาม (๑) นายธีระศักดิ์ เกตุพิณีจ</p> <p>- คนงาน (๒) (ว่าง ๒)</p>	<p>นักวิชาการคลัง ปก/ชก (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๓-๐๔-๓๑๑๒-๐๐๑ (ว่างเต็ม)</p> <p>- นักวิชาการพัสดุ ปก (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๓-๐๔-๓๑๑๕-๐๐๑ นางสาวณศิรา แก้วเจริญ</p> <p>- จพง.การเงินและบัญชี ชง (๑) นางสาวพานตะวัน นิลพันธ์</p> <p>เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๓-๐๔-๔๑๑๑-๐๐๑ นางสาวพานตะวัน นิลพันธ์</p> <p>- เจ้าพนักงานพัสดุ ปง (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๓-๐๔-๔๑๑๓-๐๐๒ นางสาวณัฐนันท์ สุทธิธรรมนุกูล</p> <p>พนักงานจ้างตามภารกิจ</p> <p>- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๒) ๑. นางสาววิภา จวงจวง ๒. นางสาวพนรัตน์ ภูขาว</p>	<p>- นายช่างโยธา ปง (๒) เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๓-๐๕-๕๗๐๑-๐๐๑ นายพันธน์พงษ์ ฝั่งพันธ์</p> <p>เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๓-๐๕-๕๗๐๑-๐๐๒ นายศักดิ์ พัฒนวิเชียร</p> <p>พนักงานจ้างตามภารกิจ</p> <p>- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑) นางสาวศิริวรรณ เก้าแก้ว</p> <p>- ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ (๑) นายบัญญัติ ศรีสุข</p> <p>- ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ (๑) นายภูวตล ชื่นจิต</p> <p>- ผู้ช่วยเครื่องกล (๑) นายคณกร อินทร์ห้อย</p> <p>- ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า (๒) ๑. นายประพันธ์ หวังเจริญ ๒. นายธาดา เทพทอง</p>	<p>- เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง/ชง (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๓-๐๖-๕๖๐๑-๐๐๑ (ว่างเต็ม)</p> <p>พนักงานจ้างตามภารกิจ</p> <p>- ผู้ช่วย จพง.ธุรการ (๑) นางสาววรรณกร พลับใหญ่</p> <p>- พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (๑) นายเฉลียว สมนิล</p> <p>- พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (ทักษะ)(๑) นายสมชาย เปลี่ยนเหมาะ</p> <p>- คนงานประจำรถขยะ (๔) ๑. นามินทร์ อบเทียน ๒. นายประยัตต์ เต็มไธธรรม ๓. นายนิรุทธ์ แก้วเจริญ ๔. นายสุทธารณ วัชรรัตน์</p>

กรอบโครงสร้างการบริหารส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ (ต่อ)

๑. สำนักปลัด (ต่อ)	๒. กองคลัง (ต่อ)	๓. กองช่าง (ต่อ)	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (ต่อ)
<p>๑.๒ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ</p> <p>พนักงานส่วนตำบล</p> <ul style="list-style-type: none"> - หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (อำนาจการตั้ง) (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๓ นางปราณี วัฒนากิจ - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก. (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๓-๐๑-๓๑๑๐๓-๐๐๑ นางจอมณีชกานต์ ร้อยกรอง - นักวิชาการศึกษา ปก (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๓-๐๑-๓๔๐๓-๐๐๑ นางสาวลินี แสงวิมาน พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์ (๑) นางสาวธัญนิดา พิมพ์วิทยา พนักงานจ้างตามภารกิจ (ต่อ) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ (๑) นางสาวอรอุมา เอกจีน - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑) นางสาวกัญญาณิศา มณฑาทอง 	<p>ฝ่ายพัฒนารายได้</p> <p>พนักงานส่วนตำบล</p> <ul style="list-style-type: none"> - หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (อำนาจการตั้ง) (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓ นางสาวสุภัทรา เย็นลับ - นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑ นางชญาภา เทียมเทศ - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง. (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑ นางสาวนิชานา สิงห์กุล พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑) นางสาววาสนา จวงจอง - พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (๑) นายราวีวัฒน์ เย็นยิ่ง 	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา (๒) ๑. นายสุพจน์ แสงดวงดาว ๒. (ว่างเดิม)(๑) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑) นางสาวไออลดา บุญช่วย - พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (๒) ๑. นายสมเกียรติ บัวงาม ๒. นายสุวิทย์ เดชปาน พนักงานจ้างทั่วไป - คนงาน (๑๐) ๑. นายเอกชัย เทียมเทศ ๒. นายสุพจน์ คงมาก ๓. นายเสงี่ยม ชูจิตต์ ๔. นายฉลอง สมบัติ ๕. นายศราวุธ มนพลับ ๖. นางสาวสุพรรณีย์ วัฒน้อย ๗. นายอัศม์เดช เทพทอง (ว่างเดิม)(๓) 	<p>พนักงานจ้างทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - คนงาน (๘) ๑. นายสุพจน์ศักดิ์ ลิบลับ ๒. นายสมศักดิ์ บัวงาม ๓. นายวรารกร สมมิตร ๔. นายโชคชัย เมื่อกุด ๕. นายवलันต์ คงมาก ๖. นายพิชิต ชมชื่น ๗. นายภาณุวัฒน์ น้ำผึ้ง ว่างเดิม (๑)

กรอบโครงสร้างการส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ (ต่อ)

1. สำนักปลัด (ต่อ)	2. กองคลัง (ต่อ)	3. กองช่าง (ต่อ)	4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (ต่อ)
<p>๑.๓ ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม พนักงานส่วนตำบล - หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม (อำนาจการตั้ง) (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๓-๐๑-๒๑๐๕-๐๐๑ นายทรงวุธ อางสิทธิ์ - นักพัฒนาชุมชน ชก. (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑ นายเศรษฐ์พิชญ์ เพชรพลอย พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน (๑) นางลาวัลย์ กลั่นภักดี ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยใหญ่ พนักงานส่วนตำบล - ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (อำนาจการตั้ง)(๑) เลขที่ตำแหน่ง - (กำหนดเพิ่ม) -ครู คศ.๒ (๒) เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๐๕ นางศิวีลา พวงงาม เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๐๖ นางสาวปรียาภรณ์ สัตยจร</p>		<p>๓.๑ ฝ่ายผังเมือง พนักงานส่วนตำบล - หัวหน้าฝ่ายผังเมือง (อำนาจการตั้ง) (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓ (ว่างเต็ม) พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ช่วยนายช่างผังเมือง (๑) นายจิรพงศ์ เพชรประดับ</p>	

กรอบโครงสร้างการส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ (ต่อ)

๑. สำนักปลัด (ต่อ)	๒. กองคลัง (ต่อ)	๓. กองช่าง (ต่อ)	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (ต่อ)
<p>พนักงานจ้างตามภารกิจ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๒) ๑. นางกัมมทนา อุดมจิตตกุล ๒. นางสาวศุภิรัตน์ เอี่ยมแสง <p>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่บ้านสวนขวัญ</p> <p>พนักงานส่วนตำบล</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (อำนวยการต้น)(๑) เลขที่ตำแหน่ง - (กำหนดเพิ่ม) - ครู คศ.๒ เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๐๓ นางนอองนุช บรรณาการ <p>พนักงานจ้างตามภารกิจ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๒) นางลำพูน คาวกระจำจาง นางสาวกมลชนันณัฐ์ จีบเจือ <p>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่บ้านทางหวาย</p> <p>พนักงานส่วนตำบล</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (อำนวยการต้น)(๑) เลขที่ตำแหน่ง - (กำหนดเพิ่ม) - ครู คศ.๒ (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๐๒ นางดารี ปันแก้ว 			

กรอบโครงสร้างการส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ (ต่อ)

๑. สำนักปลัด (ต่อ)	๒. กองคลัง (ต่อ)	๓. กองช่าง (ต่อ)	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (ต่อ)
<p>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคันเลิงขจร พนักงานส่วนตำบล</p> <p>- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (อำนวยการทีม)(๑)</p> <p>เลขที่ตำแหน่ง - (กำหนดเพิ่ม) ครู ศศ.๒ (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๐๕ นางศิริรัตน์ รัตนพร</p> <p>พนักงานจ้างตามภารกิจ</p> <p>- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑) นางจารุณี ขำทวี</p> <p>ลูกจ้างประจำ</p> <p>- พนักงานขับรถยนต์ (๑) นายปิยะ เสื่อมโสธรรม</p>			

โครงสร้างการอบรมอัตรากำลัง สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

หัวหน้าสำนักงานปลัด

นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง (๑)

ฝ่ายบริหารงานทั่วไป (๑) (ว่างเต็ม)

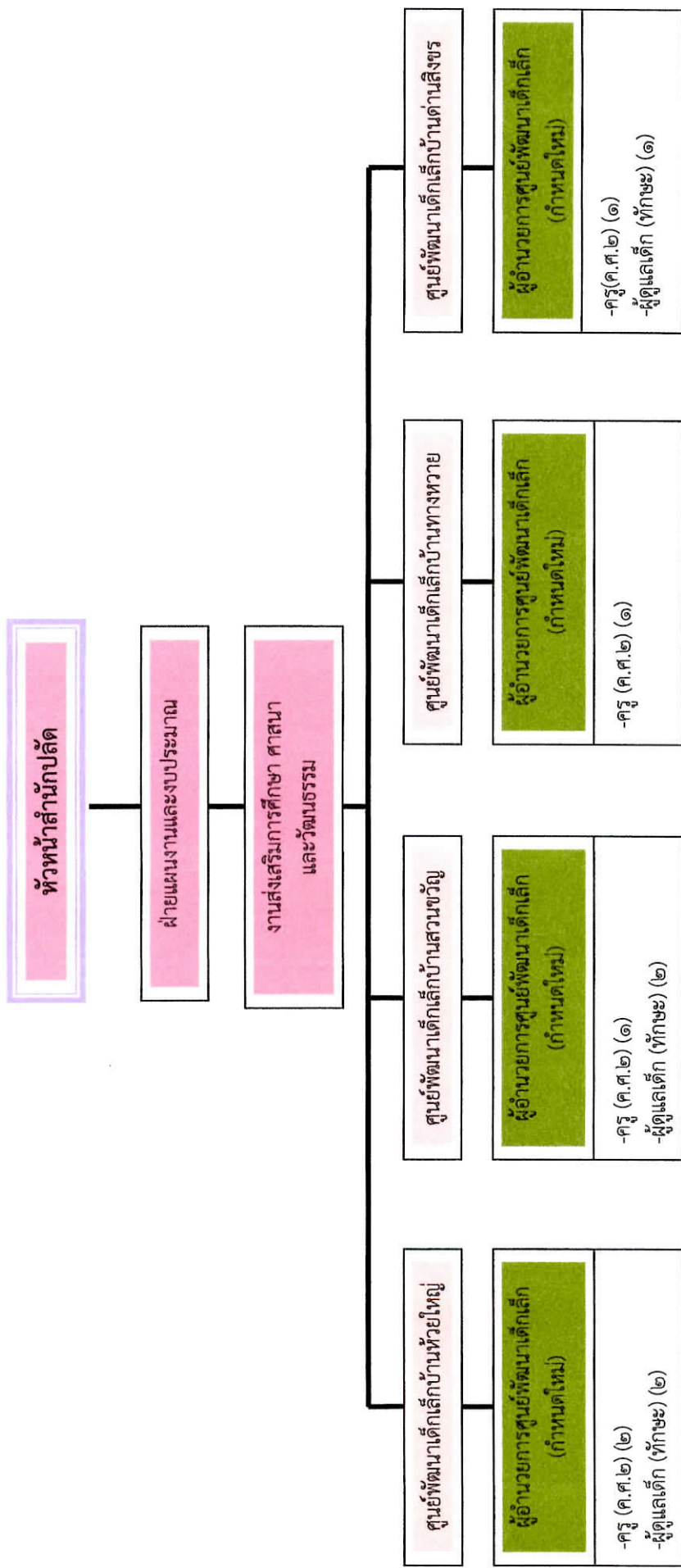
ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (๑)

ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม (๑)

งานบริการงานทั่วไป	งาน การเจ้าหน้าที่	งาน ส่งเสริม การท่องเที่ยว	งาน ป้องกันและ บรรเทา สาธารณภัย	งาน ป้องกัน และ ควบคุม โรค/	งาน ด้านนิติการ	งาน กิจการ สภา	งาน ส่งเสริม การเกษตร	งาน วิเคราะห์ นโยบายและแผน	งาน งบประมาณ	งาน ประชาสัมพันธ์	งาน ส่งเสริมและ เผยแพร่ วิชาการ	งาน ส่งเสริมการ ศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	งาน ส่งเสริม สวัสดิการ สังคม	งาน ส่งเสริม และ พัฒนา อาชีพ	งาน สวัสดิ ภาค และ เยาวชน	งาน กิจการ สตรี และ คนชรา
-นักจัดการงานทั่วไป ชำนาญการ (๑) -เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน (๑) -ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ (๑) -พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (๒) -ยาม (๑) -คนงาน (๒) (ว่างเต็ม) -ลูกจ้างประจำ (๑)	-นักทรัพยากร บุคคลชำนาญ การ (๑) -ผู้ช่วยนัก ทรัพยากร บุคคล (๑)		-เจ้าพนักงาน ป้องกัน ปง/ชง (๑) (ว่างเต็ม) -เจ้าพนักงานขับ เครื่องจักรกล ขนาดเบา (รถบรรทุกหนัก) (๑) -พนักงานวิทยุ (๑)	-นิติกร ปก/ ชก (๑) (ว่างเต็ม)				-นักวิเคราะห์ นโยบายและ แผนชำนาญ การ (๑)		-ผู้ช่วย เจ้า พนักงาน ประชาสัมพันธ์ (๑)	-ผู้ช่วย นักวิชาการ คอมพิวเตอร์ (๑)	-นักวิชาการ ศึกษา ปฏิบัติกร(๑) -ผู้ช่วยเจ้า พนักงาน การเงินและ บัญชี (๑)	-นักพัฒนา ชุมชน ชำนาญการ (๑) -ผู้ช่วยเจ้า พนักงาน ศูนย์เยาวชน (๑)			

ระดับ	อำนาจการ ระดับสูง	อำนาจการ ระดับกลาง	อำนาจการ ระดับต้น	วิชาการ ปฏิบัติการ	วิชาการ ชำนาญ การ	วิชาการ ชำนาญ การ พิเศษ	วิชาการ เชี่ยวชาญ	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	ทั่วไป ชำนาญ งาน	ทั่วไป อาวุโส	ลูกจ้าง ประจำ	ค.ศ.๑	ค.ศ.๒	ครูผู้ช่วย	พนักงาน จ้าง ตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้าง ทั่วไป
จำนวน	๑	๑	๓	๑	๕	-	-	๒			๑				๕	๔

โครงสร้างกรอบอัตรากำลังศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด สำนักปลัด



ระดับ	อำนาจการ ระดับสูง	อำนาจการ ระดับกลาง	อำนาจการ ระดับต้น	วิชาการ ปฏิบัติการ	วิชาการ ชำนาญ การ	วิชาการ ชำนาญ การ พิเศษ	วิชาการ เชี่ยวชาญ	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	ทั่วไป ชำนาญ งาน	ทั่วไป อาวุโส	ลูกจ้าง ประจำ	ค.ศ.๑	ค.ศ.๒	ผู้ดูแล เด็ก (ทักษะ)	พนักงาน จ้าง ตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้าง ทั่วไป
จำนวน	๔												๕	๕		

โครงสร้างการอัตรากำลัง กองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง
นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง

ฝ่ายการเงินและบัญชี (๑)						ฝ่ายพัฒนารายได้ (๑)					
งานการเงินและบัญชี	งานพัสดุและทรัพย์สิน	งานสถิติการคลัง	งานทะเบียนทรัพย์สิน	งานบำรุงรักษา	งานบริหารสัญญา	งานพัฒนารายได้	งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	งานผลประโยชน์และภารกิจ	งานแรงจูงใจและจัดเก็บรายได้	งานบริหารงานทั่วไป	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ (๑) นักวิชาการคลัง ปก/ชก (๑) (ว่างเต็ม) เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชีสำนักงาน (๑) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๒)	นักวิชาการพัสดุ ปฏิบัติการ (๑) เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน (๑)					นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ (๑) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน (๑) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑)				พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (๑)	

ระดับ	อำนาจการระดับสูง	อำนาจการระดับกลาง	อำนาจการระดับต้น	วิชาการปฏิบัติการ	วิชาการชำนาญการ	วิชาการชำนาญการพิเศษ	วิชาการเชี่ยวชาญ	ทั่วไปปฏิบัติงาน	ทั่วไปชำนาญงาน	ทั่วไปอาวุโส	ลูกจ้างประจำ	ค.ศ.๑	ค.ศ.๒	ครูผู้ช่วย	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๑	๑	๓	๑	๑	๑	๒	๑						๔	

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองช่าง

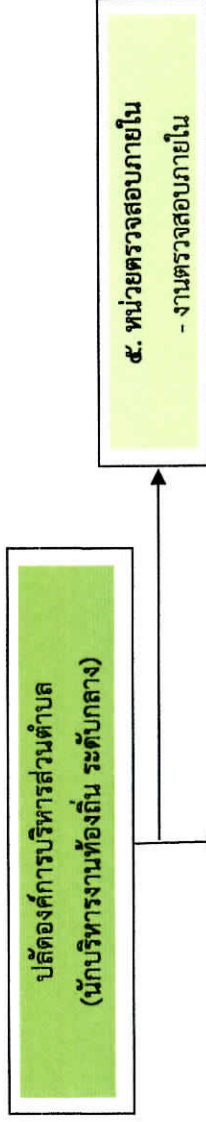
ผู้อำนวยการกองช่าง (๑)

ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (๑)										ฝ่ายผังเมือง (๑)					
งานแบบแผนและก่อสร้าง	งานสาธารณูปโภค	งานสำรวจและออกแบบ	งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง	งานควบคุมการก่อสร้าง	งานการประปา	งานการเงินและบัญชี	งานบริหารงานทั่วไป	งานวางแผนพัฒนาเมือง	งานปฏิบัติการผังเมือง	งานควบคุมผังเมือง					
-นายช่างโยธาปฏิบัติงาน (๒) -ผู้ช่วยนายช่างโยธา(๑) -ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ(๑) -คนงาน (๒)	-ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๒)	-ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ (๑)	-ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล (๑)		-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา (๒) ว่างเดิม (๑) -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้อื่น (๑) -คนงาน (๔) ว่างเดิม (๓)			-เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน (๑) -พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (๒)	-ผู้ช่วยนายช่างผังเมือง (๑)						

ระดับ	อำนาจการระดับสูง	อำนาจการระดับกลาง	อำนาจการระดับต้น	วิชาการปฏิบัติการ	วิชาการชำนาญการ	วิชาการชำนาญการพิเศษ	วิชาการเชี่ยวชาญ	วิชาการปฏิบัติงาน	ทั่วไปชำนาญงาน	ทั่วไปอาวุโส	ลูกจ้างประจำ	ค.ศ.๑	ค.ศ.๒	ครูผู้ช่วย	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	๑๐
จำนวน		๑	๒					๒	๑						๑๒		๑๐

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างการส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ



๑. สำนักปลัดอบต. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๒. กงคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับกลาง)	๓. กงช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)
๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานด้านนิติการ - งานกิจการสภา - งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๒ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานงบประมาณ - งานประชาสัมพันธ์ - งานส่งเสริมและเผยแพร่วิชาการ - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานส่งเสริมการกีฬา และนันทนาการ ๑.๓ ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม - งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ - งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน - งานกิจการสตรีและคนชรา	๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานสถิติการคลัง - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานบำเหน็จบำนาญ - งานบริหารสัญญา ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ - งานบริหารงานทั่วไป	๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานสาธารณูปโภค - งานสำรวจและออกแบบ - งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานควบคุมการก่อสร้าง - งานการประปา - งานการเงินและบัญชี - งานบริหารงานทั่วไป ๓.๒ ฝ่ายผังเมือง - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานปฏิบัติการผังเมือง - งานควบคุมผังเมือง	๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานบริหารงานสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานรักษาความสะอาด - งานบริหารงานทั่วไป

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกรกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับ	ชื่อ สกุล	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
		คุณวุฒิ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง		เงินเพิ่มเติมอื่นๆ เงินตอบแทน		
๑	นายอนุศักดิ์ วิเศษสังข์	ปริญญาโท	๒๕-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๕-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๗๐,๐๕๐	๕๕,๐๐๐	๕๕,๐๐๐		
หน่วยตรวจสอบภายใน													
๒	นางสาวสุธิดา ศาตะบุตร	ปริญญาตรี	๒๕-๓-๑๒-๒๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๒๕-๓-๑๒-๒๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๓๒๕,๕๕๐	-	-		
สำนักงานปลัด													
๓	นายธีรภมร ทิพย์สุตร	ปริญญาโท	๒๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๒๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๕๓๕,๒๐๐	๒๗,๒๐๐	๒๗,๒๐๐		
๔	ว่าง	ปริญญาตรี	๒๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๕๓,๒๐๐	๑๕,๐๐๐	-	ว่างเต็ม	
๕	นางสาวปวีณา วัฒนานิล	ปริญญาโท	๒๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๑๖,๑๖๐	๑๕,๐๐๐	-		
๖	นายทรงวุธ อางสังขอร	ปริญญาโท	๒๕-๓-๐๑-๒๑๐๕-๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๒๕-๓-๐๑-๒๑๐๕-๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๔๖๒,๒๕๐	๑๕,๐๐๐	-		
๗	นางสุจริ สัจจอร	ปริญญาโท	๒๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๕๕,๕๐๐	-	-		
๘	นางสาวชลิตา นาที	ปริญญาตรี	๒๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๕๖,๐๐๐	-	-		
๙	นางจอมเอชกานต์ ร้องกรอง	ปริญญาโท	๒๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๒๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๔๒๕,๒๕๐	-	-		
๑๐	ว่าง	ปริญญาตรี	๒๕-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นักิกร	ป.ก./ชก.	๒๕-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นักิกร	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-		
๑๑	นายเศรษฐีพิชญ์ เพชรพลอย	ปริญญาโท	๒๕-๓-๐๑-๓๑๐๖-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๕-๓-๐๑-๓๑๐๖-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๕๕,๕๕๐	-	-		
๑๒	นางสาวนลิน แสงวิมาน	ปริญญาโท	๒๕-๓-๐๑-๓๑๐๗-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๒๕-๓-๐๑-๓๑๐๗-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๒๕๕,๒๕๐	-	-		
๑๓	นางสาวรัตนาพร สิงห์คำ	ปริญญาตรี	๒๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๒๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๑๕๖,๖๕๐	-	-		
๑๔	ว่าง		๒๕-๓-๐๑-๔๑๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ชก.	๒๕-๓-๐๑-๔๑๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ชก.	๒๕๗,๕๐๐	-	-	ว่างเต็ม	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก													
๑๕	กำหนดเพิ่ม	ปริญญาตรี	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	-	-	กำหนดเพิ่ม	
๑๖	กำหนดเพิ่ม	ปริญญาตรี	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	-	-	กำหนดเพิ่ม	
๑๗	กำหนดเพิ่ม	ปริญญาตรี	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	-	-	กำหนดเพิ่ม	
๑๘	กำหนดเพิ่ม	ปริญญาตรี	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	-	-	กำหนดเพิ่ม	
๑๙	นางศรีย ปันแก้ว	ปริญญาตรี	๒๕-๓-๐๑-๕๑๐๐-๑๐๒	ครู	ศศ.๒	๒๕-๓-๐๑-๕๑๐๐-๑๐๒	ครู	ศศ.๓	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	-	-	กำหนดเพิ่ม	

ลำดับ	ชื่อ สกุล	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
		คุณวุฒิ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติมเงินตอบแทน		
๒๐	นางนงนุช บรรณการ	ปริญญาตรี	๒๔-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๐๓	ครู	๒๔-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๐๓	ครู	คศ.๒	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	-	-	-		
๒๑	นางศศิลา พวงมณี	ปริญญาตรี	๒๔-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๐๔	ครู	๒๔-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๐๔	ครู	คศ.๒	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	-	-	-		
๒๒	นางศิริรัตน์ รัตนพร	ปริญญาตรี	๒๔-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๐๕	ครู	๒๔-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๐๕	ครู	คศ.๒	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	-	-	-		
๒๓	นางเบ็ญจวรรณ มีผู้จร	ปริญญาตรี	๒๔-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๐๖	ครู	๒๔-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๐๖	ครู	คศ.๒	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	-	-	-		
ลูกจ้างประจำ													
๒๔	นางปิยะ เสือโตธรรม	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๒๕๐,๐๕๐	-	-	-		
พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๒๕	นางสาวกนิษฐารัตน์ วัฒนสิทธิ์ชัชวาล	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๒๐๓,๖๕๐	-	-	-		
๒๖	นางสาวอริษา มุ่งหมาย	ปริญญาตรี	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๓๓๘,๐๐๐	-	-	-		
๒๗	นายปราโมทย์ อนุพันธ์	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	-	๓๗๒,๓๒๐	-	-	-		
๒๘	นายสันติ สิงโศภะ	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ท้ายกะ)	-	พนักงานขับรถยนต์ (ท้ายกะ)	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	-		
๒๙	นายวัชรชัย จินจิว	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ท้ายกะ)	-	พนักงานขับรถยนต์ (ท้ายกะ)	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	-		
๓๐	นางสาวณัฐิศา พิมพ์วิทยา	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	๒๐๘,๘๐๐	-	-	-		
๓๑	นางสาวอุษณา เมฆาทอง	ป.ส.	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๓๓๘,๐๐๐	-	-	-		
๓๒	นางสาวอรอุมา เอกจรัส	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	๓๔๔,๒๕๐	-	-	-		
๓๓	นางสาวอภัย กลั่นแก้ว	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	-	๒๓๑,๑๒๐	-	-	-		
๓๔	นางกนิษฐา อุณหิตตกุล	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ท้ายกะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ท้ายกะ)	-	๓๗๕,๓๒๐	-	-	-		
๓๕	นางสาวศุภรัตน์ เอี่ยมแสง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ท้ายกะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ท้ายกะ)	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	-		
๓๖	นางลำพูน ดาวกระจำจ	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ท้ายกะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ท้ายกะ)	-	๑๓๖,๙๒๐	-	-	-		
๓๗	นางสาวกนิษฐาณัฐิณี จินเจือ	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ท้ายกะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ท้ายกะ)	-	๑๓๗,๘๖๐	-	-	-		
๓๘	นางสาวจาวุณี จันทวี	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ท้ายกะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ท้ายกะ)	-	๑๓๗,๘๖๐	-	-	-		
พนักงานจ้างทั่วไป													
๓๙	นายพิชิต กลิ่นมาลี	-	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-		
๔๐	นายธีระศักดิ์ เกตุพิณิจ	-	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-		
๔๑	ว่าง	-	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	ว่างเดิม	
๔๒	ว่าง	-	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	ว่างเดิม	

ลำดับ	ชื่อ สกุล	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน		หมายเหตุ
		คุณวุฒิ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติมอื่นๆ (เงินตอบแทน)	
กองคลัง												
๕๓	นางสาวมณีวุฒิธาดา ทรรพศรี	ปริญญาตรี	๒๕-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๒๕-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๕๖,๒๐๐	๒๗,๒๐๐	๒,๗๐๐	
๕๔	นางสาวกัญญา พูนน้อย	ปริญญาตรี	๒๕-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๕-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๐,๕๑๐	-	-	
๕๕	นางสาวสุภัทษา เย็นลับ	ปริญญาตรี	๒๕-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัสดุ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๕-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัสดุ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๗,๐๕๐	๑๘,๐๐๐	-	
๕๖	นางสาววิภา สัมศิริ	ปริญญาโท	๒๕-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก.	๒๕-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก.	๒๗,๕๗๐	-	-	
๕๗	นาง พงษ์	ปริญญาตรี	๒๕-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ป.ก./ช.ก.	๒๕-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ป.ก./ช.ก.	๓๕,๕๗๐	-	-	ว่างเต็ม
๕๘	นางชญา เทียมเทศ	ปริญญาตรี	๒๕-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ช.ก.	๒๕-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ช.ก.	๓๕,๖๒๐	-	-	
๕๙	นางสาวมณีนภา แก้วเจริญ	ปริญญาตรี	๒๕-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก.	๒๕-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก.	๓๐,๒๕๐	-	-	
๕๑๐	นางสาวทนายชนัน นันทน์	ปริญญาตรี	๒๕-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ช.ก.	๒๕-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ช.ก.	๓๐,๗๕๐	-	-	
๕๑๑	นางสาวณิชาภัทร์ สุทธิธรรมกุล	ป.ส.	๒๕-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง.	๒๕-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง.	๑๕,๖๒๐	-	-	
๕๑๒	นางสาวนิชาภา สิงกุล	ป.ส.	๒๕-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง.	๒๕-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง.	๑๖,๕๒๐	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๕๓	นางสาวกัญญา จงทอง	ป.ส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๕,๘๒๐	-	-	
๕๔	นางสาวพรรัตน์ ภู่อ่าว	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๓๓,๘๐๐	-	-	
๕๕	นางสาววราธนา จงทอง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๕,๖๒๐	-	-	
๕๖	นายทราวิวัฒน์ เย็นอึ้ง	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทั๊กซี่)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทั๊กซี่)	-	๑๒,๖๕๐	-	-	
กองช่าง												
๕๗	นายสุนทร คงสม	ปริญญาตรี	๒๕-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	๒๕-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	๖๕,๐๕๐	๒๗,๒๐๐	๒,๗๐๐	
๕๘	นางสุพิชชา ปานทอง	ปริญญาตรี	๒๕-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแปลนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๕-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแปลนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๘,๕๐๐	๑๘,๐๐๐	-	
๕๙	นาง พงษ์	ปริญญาตรี	๒๕-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๕-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	
๖๐	นางสาวกัญฉิรินทร์ สอนจินดา	ปริญญาตรี	๒๕-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ก.	๒๕-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ก.	๒๓,๖๕๐	-	-	
๖๑	นายพันธุพงษ์ พึ่งพันธ์	ป.ช.	๒๕-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง.	๒๕-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง.	๑๓,๘๗๐	-	-	
๖๒	นายภักดี พัฒนวิเชียร	ป.ช.	๒๕-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๒	นายช่างโยธา	ป.ง.	๒๕-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๒	นายช่างโยธา	ป.ง.	๑๓,๘๗๐	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๖๓	นางสาวศิริวรรณ เกตุแก้ว	ป.ช.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๘,๕๘๐	-	-	

ลำดับ	ชื่อ สกุล	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน		
		คุณวุฒิ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเงินเดือน	เงินตอบแทน
๖๔	นายบัญญัติ ศรีสุข	ป.ส.	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๒๑๓,๓๖๐	-	-	-	
๖๕	นายภูวดล ชื่นจิต	ป.ส.	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	๑๘๔,๔๐๐	-	-	-	
๖๖	นายจิรพงศ์ เพชรประดับ	ป.ส.	-	ผู้ช่วยนายช่างช่างเมือง	-	ผู้ช่วยนายช่างช่างเมือง	-	๑๘๔,๖๕๐	-	-	-	
๖๗	นายคณิตกร อินทร์น้อย	ป.ส.	-	ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล	-	ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล	-	๑๖๗,๕๖๐	-	-	-	
๖๘	นายประพันธ์ หวังเจริญ	ป.ว.ช.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๗๕,๓๖๐	-	-	-	
๖๙	นายธาดา ทาทอง	ป.ส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๘๔,๖๕๐	-	-	-	
๗๐	นายสุพจน์ แสงดวงดาว	ป.ส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา	-	๑๗๘,๐๐๐	-	-	-	
๗๑	วัง	ปวช./ปวส./ปวท.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา	-	๑๗๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม	
๗๒	นางสาวอลดา บุญช่วย	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๕๖,๒๕๐	-	-	-	
๗๓	นายสมเกียรติ บัวงาม	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	๑๔๖,๗๖๐	-	-	-	
๗๔	นายสุวิทย์ เสงปาน	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	๑๓๖,๘๐๐	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป												
๗๕	นายเอกชัย เขียมเทศ	-	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๕,๐๐๐	-	-	-	
๗๖	นายสุพรรณิ คงมาก	-	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๕,๐๐๐	-	-	-	
๗๗	นายเสียม รุจิรงค์	-	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๕,๐๐๐	-	-	-	
๗๘	นายมงคล มานิล	-	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๕,๐๐๐	-	-	-	
๗๙	นายศรายุทธ มนเหล็ก	-	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๕,๐๐๐	-	-	-	
๘๐	นางสาวสุพรรณิ วัฒนน้อย	-	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๕,๐๐๐	-	-	-	
๘๑	นายอัฒันเดช เทพทอง	-	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๕,๐๐๐	-	-	-	
๘๒	วัง	-	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๕,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม	
๘๓	วัง	-	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๕,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม	
๘๔	วัง	-	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๕,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม												
๘๕	วัง	ปริญญาตรี	๒๕-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ขั้น	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ขั้น	๓๗๓,๖๐๐	ขั้น	๕๖,๐๐๐	ว่างเดิม	
๘๖	นางสาวรัตติกา ศาตราชญ์	ปริญญาตรี	๒๕-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๖	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ขั้น	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ขั้น	๕๖๔,๖๕๐	ขั้น	๑๘,๐๐๐	-	

ลำดับ	ชื่อ สกุล	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน		
		คุณวุฒิ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติมเงินตอบแทน	
๘๗	นางวันดี บุณศิริดี	ปริญญาตรี	๒๕-๓-๐๖-๓๖๐๓-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๒๕-๓-๐๖-๓๖๐๓-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๕๕๐,๓๖๐	-	-	
๘๘	ว่าง	ปวช./ปวส./ปวท.	๒๕-๓-๐๖-๕๖๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ขง.	๒๕-๓-๐๖-๕๖๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ขง.	๒๕๗,๙๐๐	-	ว่างเดิม	
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๘๙	นางสาวอรุณกร พลัปปิใหญ่	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๐,๘๕๐	-	-	
๙๐	นายเฉลียว สมบัติ	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	๑๒๗,๕๖๐	-	-	
๙๑	นายสมชาย เปลี่งนเนาะ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (ทักษะ)	-	๑๕๐,๕๐๐	-	-	
๙๒	นายมนตรี อมเทียน	-	-	คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	-	-	คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	-	๑๘๐,๓๖๐	-	-	
๙๓	นายประยัตต์ เลื่อมใสธรรม	-	-	คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	-	-	คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	-	๑๗๘,๖๘๐	-	-	
๙๔	นายนิรุทธ์ น้างเจริญ	-	-	คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	-	-	คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	-	๑๘๓,๘๕๐	-	-	
๙๕	นายสุทธารณณ์ วิรัตน์	-	-	คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	-	-	คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	-	๑๒๕,๗๒๐	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป												
๙๖	นายสุสิทธิ์ที่ ถิลได้	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๙๗	นายสมศักดิ์ บัวงาม	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๙๘	นายวรากร สมมิตร	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๙๙	นายโชคชัย เมื่อนาค	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๐๐	นายสันต์ คงมาก	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๐๑	นายพิชิต ขงชื่น	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๐๒	นายภาณุวัฒน์ น้ผึ้ง	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๐๓	ว่าง	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	ว่างเดิม	

๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

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

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

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัล สมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเอง ของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง 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) โดยให้องค์ปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

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

๑๓. ประกาศคุณธรรมจรรยาบรรณพนักงานส่วนท้องถิ่น

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมของมาตรฐานจรรยาบรรณ ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจรรยาบรรณ
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจรรยาบรรณ ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก