



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ  
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ ข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๕๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๐ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ดังนี้

ข้อ ๑. ประกาศนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ข้อ ๒. ประกาศฉบับนี้ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

ข้อ ๓. การกำหนดตำแหน่ง ระบุตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ ให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ แนบท้ายประกาศฉบับนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๔ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๐

(นายเสนาะ โตทอง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ



# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ  
อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์  
จังหวัดประจวบคีรีขันธ์  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๓
๒ วัตถุประสงค์	๔
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่ และความต้องการของประชาชน	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๐
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๒

\*\*\*\*\*

## ๑. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ บัญญัติให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งสำหรับพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสมกับลักษณะการบริหารและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล จึงมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขึ้น โดยคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบให้ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

๑.๑ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ก.อบต. ได้มีประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๘ และเรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๘ จึงต้องมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังในรายการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์(ก.อบต.จังหวัด) ครั้งที่ ๙ / ๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๐

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ

### ๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ ได้ดำเนินการโดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ

๓.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๗ ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ ได้สำรวจสภาพปัญหาความต้องการของประชาชนจากกระบวนการประชาคมหมู่บ้าน ประชาคมตำบลและการรวบรวมข้อมูลจาก จปฐ. และ กชช ๒ ค. เพื่อนำมาวิเคราะห์ปัญหา ค้นหาสาเหตุ จัดลำดับความสำคัญนำมาจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และการจัดทำงบประมาณรายจ่ายในการแก้ไขปัญหา และสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในแผนงาน / โครงการต่าง ๆ

สภาพปัญหาและความต้องการในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ สามารถแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ได้ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน เช่น
  - รถบรรทุกหนักวิ่ง ทำให้เส้นทางชำรุด
  - ในฤดูฝนน้ำท่วมขังและไหลหลาก ส่งผลให้น้ำท่วมถนนการสัญจรไปมาลำบาก
  - บางครัวเรือนยังไม่มีไฟฟ้าใช้
  - สะพานเกิดการชำรุด เนื่องจากน้ำไหลแรงในฤดูฝน
๒. ด้านเศรษฐกิจ เช่น
  - ราคาสินค้าภาคการเกษตรตกต่ำ ทำให้เกษตรกรมีรายได้ไม่คุ้มกับการลงทุน
  - แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอกับความต้องการใช้ของเกษตรกร
  - เกษตรกรส่วนมากขาดความรู้ และการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการเพิ่มผลผลิตและลดต้นทุนการผลิต
  - การระบาดของแมลงศัตรูพืช
  - เกษตรกรยังขาดตลาดในการจำหน่ายสินค้าของตนเอง
  - พื้นที่หลายแห่งสามารถพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวได้ แต่ขาดการส่งเสริมและสนับสนุน
  - ประชาชนว่างงานหลายครัวเรือน
๓. ด้านสังคม - การศึกษา เช่น
  - ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาสทางสังคมอื่นๆ ขาดการดูแลเอาใจใส่ทำให้เป็นปัญหาของชุมชน
  - จำนวนประชากรแฝงในพื้นที่
  - กลุ่มอาชีพต่างๆ มีการรวมตัว แต่ดำเนินการไม่ต่อเนื่อง
  - เด็กนักเรียนยากจนไม่มีทุนการศึกษา
  - การแพร่ระบาดของยาเสพติด
๔. ด้านการเมือง - การบริหาร เช่น
  - ขาดการส่งเสริมและให้ความรู้จากทางราชการ
  - บุคลากรด้านช่างขาดแคลนทำให้การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานไม่เต็มประสิทธิภาพ
  - การมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่
๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น
  - เกษตรกรใช้ดินในการเกษตร แต่ขาดการดูแล ทำนุบำรุง ทำให้ดินเสื่อมสภาพ
  - ป่าชายเลนถูกทำลาย จากการเลี้ยงกุ้ง ทำให้เสียสมดุลธรรมชาติ สัตว์น้ำขาดที่วางไข่
  - แนวปะการังเสื่อมโทรม

## ๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การปฏิบัติภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการประชาชนทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมเป็นไปตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ทั้งหน้าที่ที่ต้องทำและหน้าที่ที่อาจจัดทำตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการปกครองส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ รวมทั้งกฎหมายที่เกี่ยวข้องสามารถแบ่งภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลออกเป็นด้านต่าง ๆ ได้ดังนี้

### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นอื่น

- (๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณสุข
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและการบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

### ๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ

สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

### ๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล
- (๕) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น



**๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว**  
**มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๓) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**  
**มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ
- (๖) การคุ้มครองดูแล และรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น**  
**มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการ**  
**และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) สนับสนุนช่วยเหลือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นส่วนราชการอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

การปฏิบัติภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อแก้ไขปัญหาและสนองต่อความต้องการของประชาชนจากภารกิจทั้ง ๗ ด้าน นั้น ตามแผนพัฒนาตำบลได้จัดลำดับการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ ดังนี้

### ภารกิจหลัก

#### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

การปรับปรุง ระบบสาธารณูปโภค (แหล่งน้ำ / ระบบประปา)

การคมนาคมและการขนส่ง

การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

#### ๒. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

๓. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

#### ๔. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

### ภารกิจรอง

๑. ด้านการฟื้นฟูและอนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๒. ด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยว

๓. ด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔. ด้านการจัดระเบียบชุมชน / สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลัง

จากภารกิจด้านต่าง ๆ ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อปฏิบัติภารกิจในการแก้ไขปัญหาและสนองต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่และสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้นั้น สามารถวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภารกิจได้ โดยการใช้ตัวแบบ SWOT Model มาวิเคราะห์เพื่อประเมินสภาพแวดล้อมและสถานะขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ ดังนี้

### ๑. การวิเคราะห์สถานการณ์ภายนอก (External Appraisal)

๑.๑ สภาพแวดล้อมทั่วไป (General Environment) เป็นการวิเคราะห์โดยใช้หลัก PEST Analysis ในการวิเคราะห์ในบริบท ดังนี้

#### (๑) การเมือง (Political Component - P)

- พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้มีการถ่ายโอนภารกิจบริการสาธารณะแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลทราบแนวทางและทิศทางและภารกิจต่าง ๆ ที่ถ่ายโอนได้อย่างชัดเจน

- นโยบายรัฐบาลด้านการกระจายอำนาจให้ความสำคัญการกระจายอำนาจทางด้านการคลัง การจัดเก็บรายได้ของท้องถิ่นเพื่อให้ท้องถิ่นสามารถจัดการบริหารงบประมาณของตนเองได้เป็นอย่างดีอิสระมากขึ้นตามความเหมาะสมของท้องถิ่น ส่งเสริมการกระจายอำนาจให้มีความชัดเจนเหมาะสมตามขั้นตอนเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพของการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นให้สอดคล้องกับภารกิจของแต่ละท้องถิ่น

- การศึกษาพัฒนารูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่น โดยยึดหลักประสิทธิภาพในการบริหารงาน ขณะนี้ยังไม่ปรากฏผลการศึกษาซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อสถานะขององค์การบริหารส่วนตำบล

### ข้อดี

กฎหมาย นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการปฏิบัติภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลในการบริการสาธารณะโดยมีทิศทาง ขอบเขตการทำงานที่ชัดเจน

- การปฏิบัติภารกิจตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในบางภารกิจที่มีข้อจำกัดจากระเบียบกฎหมายมีการแก้ไข
- การกระจายอำนาจทางการเงินการคลัง และงบประมาณให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีรายได้เพิ่มขึ้นในการดำเนินงานตามภารกิจ
- นโยบายและมาตรการในการกระจายอำนาจ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างในการปฏิบัติภารกิจได้เองตามความเหมาะสม

### ข้อเสีย

- การถ่ายโอนภารกิจตามกฎหมายให้องค์การบริหารส่วนตำบลทำให้มีภาระรายจ่ายเพิ่มขึ้น การศึกษาและพัฒนารูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นอาจส่งผลต่อโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

### (๒) เศรษฐกิจ (Economic Component = E)

ภาวะเศรษฐกิจของประเทศปัจจุบันเริ่มฟื้นตัว ทำให้การประกอบธุรกิจต่าง ๆ เริ่มดีขึ้น ส่งผลให้มีรายได้เข้าภาครัฐเพิ่มขึ้น การจัดสรรงบประมาณให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปของเงินรายได้ที่หน่วยงานต่าง ๆ จัดเก็บแล้วจัดส่งให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลมีจำนวนงบประมาณเพิ่มขึ้น ตลอดจนการเร่งรัดการจัดเก็บรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลมีส่วนที่เพิ่มขึ้นด้วย

### ข้อดี

องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถมีงบประมาณในการดำเนินงานตามภารกิจที่กำหนดไว้ได้

### ข้อเสีย

- รัฐบาลยังมีภาระในการแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจของประเทศไทยอย่างต่อเนื่อง อาจมีการปรับลดงบประมาณที่จัดสรรให้องค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติภารกิจตามอำนาจหน้าที่

### (๓) สังคมและวัฒนธรรม (Sociocultural Component = S)

สังคมของชุมชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลยังมีความเป็นมิตรไมตรีที่ดี มีการช่วยเหลือกัน มีองค์กรต่าง ๆ ที่หน่วยงานราชการได้จัดตั้งขึ้น เพื่อช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน การถ่ายโอนภารกิจของหน่วยงานราชการให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถขอความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ ตลอดจนการประสานการปฏิบัติกับหน่วยงานในพื้นที่สามารถร่วมมือในการปฏิบัติงานตามภารกิจได้

### ข้อดี

- มีกลุ่มองค์กรอาสาสมัครต่าง ๆ ช่วยเหลือในการปฏิบัติภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล สามารถประสานแผนการดำเนินงานร่วมกับหน่วยราชการที่มีภารกิจที่สอดคล้องในพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบล

### ข้อเสีย

- กลุ่มองค์กรที่มีบทบาทในเชิงลบหรือเร่งรัดการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทำให้ต้องเพิ่มอัตรากำลังคนมากและมีภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น

## (๔) เทคโนโลยี (Technological Component - I)

· การใช้ระบบเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ทั้งด้านการจัดเก็บข้อมูลเพื่อจัดทำแผนผัง, นำมาประกอบการจัดทำงบประมาณสามารถรวบรวมข้อมูลและประมวลผลข้อมูลในการใช้ปฏิบัติได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

การมีอุปกรณ์สำนักงานที่ทันสมัย สามารถช่วยให้การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล มีความรวดเร็วและสะดวกมากขึ้น

**ข้อดี**

การปฏิบัติงานตามภารกิจมีความรวดเร็ว และสะดวกยิ่งขึ้น

· สามารถติดต่อสื่อสาร และรับข่าวสารต่าง ๆ ได้รวดเร็วจากเว็บไซต์ของหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

**ข้อเสีย**

เสียค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูงในการจัดหาและการซ่อมบำรุง

## ๑.๒ สภาพแวดล้อมของงาน (Task Environment)

## (๑) สภาพของชุมชน

หมู่บ้านต่าง ๆ ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลมีสภาพปัญหาและความต้องการที่คล้ายกัน ดังนั้นความต้องการให้องค์การบริหารส่วนตำบลได้เข้าไขว่คว้าสภาพปัญหาและความต้องการจึงใกล้เคียงกันทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจ อำนาจหน้าที่และการใช้จ่ายงบประมาณในการดำเนินการจึงต้องมีความละเอียดรอบคอบ เพื่อมิให้เกิดความเหลื่อมล้ำในการปฏิบัติงาน

## (๒) งบประมาณ

การใช้จ่ายงบประมาณในการดำเนินงานตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความสมดุลและเห็นปัญหาที่ชุมชนยอมรับร่วมกัน เพื่อมิให้เกิดการขัดแย้งระหว่างหมู่บ้านและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

## (๓) หน่วยงานภาครัฐในพื้นที่

การปฏิบัติงานตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่ได้เป็นการตัดโอกาสในการปฏิบัติงานของหน่วยงานราชการอื่น ดังนั้นการประสานแผนการปฏิบัติงานย่อมทำให้การแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการสามารถกระทำได้โดยอาศัยความร่วมมือกันระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยงานภาครัฐในพื้นที่ได้

## (๔) ประชาชนในพื้นที่

การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นที่คาดหวังของประชาชนในพื้นที่ว่าปัญหาและความต้องการของประชาชนจะได้รับการแก้ไข ดังนั้นจึงมีประชาชนส่วนหนึ่งสนใจและติดตามการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล และช่วยในการตรวจสอบการทำงานต่าง ๆ ตลอดจนมีการเสนอแนะการปฏิบัติงาน จึงทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลต้องยึดระเบียบกฎหมายและมีความละเอียดรอบคอบในการทำงาน

## (๕) สภาพความร่วมมือ

ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีอยู่ค่อนข้างมีมากประกอบกับมีการถ่ายโอนบริการสาธารณะบางส่วนให้ปฏิบัติ จึงต้องอาศัยความร่วมมือของหน่วยราชการทั้งในพื้นที่และนอกพื้นที่ กลุ่มองค์กรต่าง ๆ ตลอดจนประชาชนในพื้นที่ช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน จึง้องค์การบริหารส่วนตำบลคงมองว่าพอค่อนข้างจะได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี

## สรุปประเด็น โอกาสและข้อจำกัด

### โอกาส

๑. มีทิศทางการกระจายอำนาจการปกครอง ขอบเขตการปฏิบัติการขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ชัดเจน
๒. กฎหมายที่เป็นข้อขัดข้องในการปฏิบัติการได้รับการแก้ไข
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลได้รับการจัดสรรงบประมาณเพิ่มขึ้นในการปฏิบัติการตามอำนาจหน้าที่
๔. มีหน่วยงานภาครัฐ กลุ่มองค์กร อาสาสมัครและประชาชนช่วยเหลือในการปฏิบัติการ
๕. มีวิสัยทัศน์ อนุกรมและระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติการ

### ข้อจำกัด

๑. มีภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นจากการถ่ายโอนภารกิจบริการสาธารณะ การสรรหาบุคลากรและวิสัยทัศน์ อนุกรม สำหรับปฏิบัติงาน
๒. การจัดเก็บภาษีขององค์การบริหารส่วนตำบลยังมีน้อยต้องรอการจัดสรรรายได้ที่หน่วยงานต่าง ๆ จัดเก็บให้ ทำให้การปฏิบัติตามภารกิจบางด้านไม่เป็นไปตามห้วงเวลาที่กำหนด
๓. การปรับลดการจัดสรรงบประมาณให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล จากภารกิจการฟื้นฟูเศรษฐกิจอย่าง ต่อเนื่องของรัฐบาล
๔. การปรับรูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๕. มีภารกิจและอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายและมีรายละเอียด ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

## ๒. การวิเคราะห์สถานการณ์ภายใน (Internal Appraisal)

เพื่อเป็นการตรวจสอบสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการบ่งชี้ถึงจุดแข็งที่จะใช้ประโยชน์กับจุดอ่อนที่จะต้องแก้ไขปรับปรุงในการปฏิบัติการตามอำนาจหน้าที่ในการแก้ไขปัญหาและสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่นั้น

### ๒.๑ ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จ (Critical Success Factors = CSF)

#### ๒.๑.๑ ภารกิจอำนาจหน้าที่

องค์การบริหารส่วนตำบลมีภารกิจในการบริการสาธารณะให้แก่ประชาชนในด้านต่าง ๆ ตามที่กฎหมายได้ให้อำนาจไว้ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๗ วรรคที่ ๒ แก้ไขเพิ่มเติมและพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องที่รองรับการปฏิบัติการขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งได้มีการแก้ไขและได้จัดให้มีในด้านต่าง ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่องค์การบริหารส่วนตำบลได้รับการถ่ายโอนภารกิจตามแผนปฏิบัติการกำหนดตามที่พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ กำหนดไว้

การปฏิบัติการขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านต่าง ๆ ในการแก้ไขปัญหาของประชาชนจึงสามารถปฏิบัติได้กว้างขวางขึ้นโดยมีกฎหมายรองรับ ซึ่งทั้งนี้การปฏิบัติการตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยผ่านกระบวนการประชาคมหมู่บ้าน จึงเป็นไปตามสภาพปัญหาและความต้องการที่ กำหนดไว้ในแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโดยสอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายของรัฐบาลและผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

### ข้อดี

องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถปฏิบัติการที่มีขอบเขตที่ชัดเจน โดยมีข้อกำหนดรองรับในการแก้ไขปัญหาและความต้องการตามที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาตำบลได้กว้างขวางขึ้น

สามารถเสริมการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่รับผิดชอบอยู่แล้วให้ดีขึ้น

### ข้อเสีย

ภารกิจที่เพิ่มขึ้นในบางด้านอาจปฏิบัติได้ไม่ทัน

## ๒.๑.๒ ทรัพยากรขององค์การบริหารส่วนตำบล

### (๑) งบประมาณ

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬมีรายได้ในแต่ละปีงบประมาณค่อนข้างมากในการปฏิบัติการกิจกรรมตามอำนาจหน้าที่ในการดำเนินงานตามแผนงาน / โครงการในการแก้ไขปัญหาและสนองต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ โดยมีรายได้หลักจากอาคารรัฐนกอีแอ่น

### (๒) บุคลากรและระบบงาน

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลปัจจุบันมีการกำหนดส่วนราชการเพียง ๔ ส่วน คือ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง และ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีพนักงานส่วนตำบล ๕๑ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา และพนักงานจ้าง ๕๒ อัตรา การปฏิบัติการกิจสามารถกระทำได้ในด้านหลักเท่าที่มีบุคลากร ภารกิจทางด้านอัยการประสานกับหน่วยงานอื่นช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน

### (๓) ระบบข้อมูลข่าวสาร

การจัดระบบข้อมูลข่าวสารขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬยังไม่ดีเท่าที่ควร แต่มีข้อมูลสำหรับการปฏิบัติงานได้โดยมีการจัดแบ่งหมวดหมู่ และช่องทางของการสื่อสารและผู้รับผิดชอบ

#### ข้อดี

- มีงบประมาณเพียงพอในการปฏิบัติการกิจ
- มีการจัดช่องทางของการสื่อสาร และผู้รับผิดชอบ

#### ข้อเสีย

- ขาดแคลนบุคลากรสำหรับปฏิบัติการกิจในบางด้าน
- ระบบข้อมูลข่าวสารยังไม่ดีเท่าที่ควร

การปฏิบัติการกิจทั้ง ๗ ด้านขององค์การบริหารส่วนตำบลในการแก้ไขปัญหาและสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่นั้น มีกระบวนการและระบบการดำเนินงาน (Cor Processes and Systems) ในด้านต่างๆ ดังนี้

### ๒.๒.๑ ด้านการเงิน

งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลแม้จะมีค่อนข้างมากแต่ไม่เพียงพอในการปฏิบัติการกิจในหลาย ๆ ด้าน ในอนาคตคาดว่าจะรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลจะมีเพิ่มขึ้น ทั้งรายได้ที่จัดเก็บเอง ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลได้พยายามสำรวจจัดเก็บให้ทั่วถึงและครบถ้วน

การจัดสรรภาษีซึ่งเป็นผลจากพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ ทำให้มีการปรับปรุงหลักเกณฑ์การแบ่งสรรภาษีให้เหมาะสมกับภารกิจการให้บริการสาธารณะที่องค์การบริหารส่วนตำบลได้รับการถ่ายโอนให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้มาตรฐานยิ่งขึ้น

### ๒.๒.๒ ด้านการบริการ

การบริการประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งในการบริการสาธารณะและการให้บริการอื่น ได้ผ่านกระบวนการระดมความคิดเห็นและการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน แม้จะไม่ครอบคลุมทุกภารกิจที่มีอยู่ บางครั้งยังไม่ทันกับห้วงเวลาที่ได้กำหนดไว้และยังขาดการทำงานเชิงรุก ประชาชนไม่มีส่วนร่วมในการปรับปรุงการให้บริการ

## สรุปประเด็นที่แสดงถึงจุดแข็ง (Strengths) และจุดอ่อน (Weaknesses)

### จุดแข็ง (Strengths)

๑. ปฏิบัติงานตามภารกิจโดยผ่านกระบวนการระดม
๒. บรรณาการปฏิบัติงานกับหน่วยงานที่รับผิดชอบงานในพื้นที่ในการปฏิบัติการกิจได้ดี
๓. ผู้บริหารปรับปรุงการบริการอยู่ตลอดเวลา
๔. มีงบประมาณเพียงพอในการปฏิบัติการกิจ
๕. การเปิดช่องทางของการสื่อสารในการรับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะทั้งทางตรงและทางอ้อม

### จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. ภารกิจที่หลากหลายทำให้การปฏิบัติงานไม่ได้ในบางด้าน
๒. บุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานและขาดความชำนาญงาน
๓. ระบบข้อมูลข่าวสารยังไม่ได้พอ
๔. การให้บริการตามห้วงเวลาที่กำหนด ทำได้ไม่มากนัก
๕. การบริการในเชิงรุกยังไม่ดีพอ

### ๓. นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

#### ๓.๑ นโยบายด้านการบริหาร

๑. กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น
๒. มีการกำหนดผลผลิตยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงาน และทิศทางที่วางไว้
๓. มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้
๔. มีการบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด
๕. มีการติดตามและประเมินผลด้วยการประชุมคณะกรรมการกองเพื่อรับทราบปัญหา/อุปสรรคและปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง

#### ๓.๒ นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

๑. การบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจ
๒. การพัฒนาระบบวางแผนและติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน
๓. การพัฒนาผลิตภาพและความคุ้มค่าของกำลังคน
๔. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารกำลังคน

#### ๓.๓ นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้

๑. สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
๓. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆ ขององค์กรและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### ๓.๔ นโยบายด้านภาระงาน

๑. มีการกำหนดภาระงานของบุคลากรทุกคนอย่างชัดเจน
๒. มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของทุกงาน
๓. บุคลากรมีการพัฒนา ศึกษา ทำความเข้าใจถึงภาระงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอโดยทุกงานจะต้องมีการประชุมบุคลากรภายในเพื่อเป็นการรายงานผลการดำเนินงาน การแก้ไขปัญหาลู่อุปสรรคและปรับปรุงภาระงานประจำทุกเดือน

#### ๓.๕ นโยบายด้านระบบสารสนเทศ

๑. ให้ทุกงานในกองใช้ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์งานจากแหล่งข้อมูลเดียวกัน
๒. ให้ทุกงานจัดทำฐานข้อมูลด้วยระบบคอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงานนั้นๆ และหาแนวทางในการเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อใช้ร่วมกัน
๓. ให้มีการรับรู้งานข้อมูลที่ได้รับผลิตชอบให้เป็นปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ

### ๓.๖ นโยบายด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร

๑. มีการประชุมหัวหน้างานกับผู้อำนวยการกองเพื่อเป็นการรายงานผลติดตาม และร่วมแก้ไข วัตถุประสงค์ สอดคล้องกับให้ข้อเสนอแนะต่อการบริหารของหน่วยงานเป็นประจำ

๒. ทุกงานมีการประชุมงาน เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงาน ร่วมกัน

๓. สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรม

๔. ส่งเสริมมาตรการการมีส่วนร่วมในการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างและใช้องค์ความรู้ในกระบวนการทำงาน เพื่อบุคลากรพัฒนา ทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามพันธกิจขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมี ศักยภาพในการพัฒนาตนเอง

### ๓.๗ นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. มีการสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่าง ต่อเนื่องด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร

๒. สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๓. มีการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านทักษะวิชาการและการรอบรู้และนำมาผลมา เป็นแนวในการปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

### ๓.๘ นโยบายด้านการเงินและงบประมาณ

๑. มีการจัดทำแผนการใช้เงินงบประมาณทั้งงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ ให้เห็นไปตาม วัตถุประสงค์และสอดคล้องกับภารกิจของกอง และเป็นไปตามแผนปฏิบัติงานประจำปี

๒. มีการจัดทำสรุปรายงานการใช้จ่ายงบประมาณทั้งงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ ประจำเดือน เวียนให้บุคลากรได้ทราบทุกเดือน

๓. มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไประบบการบริหารและ จัดการตามระบบบัญชีมาใช้

๔. มีการมอบหมายให้บุคลากรมีส่วนร่วมรับผิดชอบและปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส

### ๓.๙ นโยบายด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

๑. สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของ ท้องถิ่น

๒. จัดทำแผนกิจกรรม/โครงการที่เป็นประโยชน์สอดคล้องกับแผนงานด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

๓. ดำเนินการให้ผู้บริหารและบุคลากรตระหนักในกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่ นำไปสู่การสร้างสรรค์ รวมทั้งการอนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบสานประเพณีและวัฒนธรรม



## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

### ๘.๑ โครงสร้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬได้กำหนดภารกิจในการดำเนินการในด้านต่าง ๆ ทั้งภารกิจหลักและภารกิจรอง ดังนั้นจึงมีลักษณะของการปฏิบัติงาน การปฏิบัติภารกิจ ซึ่งสามารถกำหนดโครงสร้างส่วนราชการได้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่)
๑. งานตรวจสอบภายใน -งานตรวจสอบภายใน ๒. สำนักงานปลัด อบต. ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานบริหารงานทั่วไป - งานบริหารงานบุคคล - งานส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์ - งานกิจการสภา - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานด้านนิติการ - งานเกี่ยวกับการตราข้อบัญญัติ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานเทศกิจ ๒.๒ ฝ่ายนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานงบประมาณ - งานประชาสัมพันธ์ - งานเผยแพร่ข้อมูลทางวิชาการ - งานส่งเสริมการศึกษา - งานส่งเสริมการศาสนา วัฒนธรรม และการกีฬา ๒.๓ ฝ่ายสวัสดิการสังคม - งานสวัสดิการสังคม - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพ - งานส่งเสริมพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส	๑. งานตรวจสอบภายใน -งานตรวจสอบภายใน ๒. สำนักงานปลัด อบต. ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานบริหารงานทั่วไป - งานบริหารงานบุคคล - งานส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์ - งานกิจการสภา - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานด้านนิติการ - งานเกี่ยวกับการตราข้อบัญญัติ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานเทศกิจ ๒.๒ ฝ่ายนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานงบประมาณ - งานประชาสัมพันธ์ - งานเผยแพร่ข้อมูลทางวิชาการ - งานส่งเสริมการศึกษา - งานส่งเสริมการศาสนา วัฒนธรรม และการกีฬา ๒.๓ ฝ่ายสวัสดิการสังคม - งานสวัสดิการสังคม - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพ - งานส่งเสริมพัฒนา สตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่)
<p><b>๓. กองคลัง</b></p> <p><b>๓.๑ ฝ่ายบัญชี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงิน</li> <li>งานรับเงิน เบิกจ่ายเงิน</li> <li>งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> <li>งานการบัญชี</li> <li>งานทะเบียนการเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>งานแสดงฐานะทางการเงิน</li> <li>งานพัสดุ</li> </ul> <p><b>๓.๒ ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> <li>งานทะเบียนพาณิชย์</li> </ul>	<p><b>๓. กองคลัง</b></p> <p><b>๓.๑ ฝ่ายบัญชี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>งานการเงิน</li> <li>- งานรับเงิน เบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนการเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานแสดงฐานะทางการเงิน</li> <li>- งานพัสดุ</li> </ul> <p><b>๓.๒ ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> <li>- งานทะเบียนพาณิชย์</li> </ul>
<p><b>๔. กองช่าง</b></p> <p><b>๔.๑ ฝ่ายก่อสร้าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>- งานก่อสร้างสะพาน</li> <li>งานข้อมูลการก่อสร้าง</li> <li>งานประเมินราคาค่าใช้จ่ายตามโครงการ</li> <li>งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานออกแบบและสำรวจ</li> <li>- งานออกแบบอาคาร สะพาน แหล่งน้ำ</li> <li>งานบริการข้อมูล</li> <li>- งานสาธารณูปโภค</li> <li>กิจการประปา</li> <li>ไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>ระบบน้ำ</li> </ul> <p><b>๔.๒ ฝ่ายผังเมือง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>งานสำรวจและแผนที่</li> <li>- งานวางผังพัฒนาเมือง</li> <li>- งานควบคุมผังเมือง</li> </ul>	<p><b>๔. กองช่าง</b></p> <p><b>๔.๑ ฝ่ายก่อสร้าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>งานก่อสร้างสะพาน</li> <li>- งานข้อมูลการก่อสร้าง</li> <li>- งานประเมินราคาค่าใช้จ่ายตามโครงการ</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>งานออกแบบและสำรวจ</li> <li>- งานออกแบบอาคาร สะพาน แหล่งน้ำ</li> <li>- งานบริการข้อมูล</li> <li>- งานสาธารณูปโภค</li> <li>กิจการประปา</li> <li>- ไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>- ระบบน้ำ</li> </ul> <p><b>๔.๒ ฝ่ายผังเมือง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจและแผนที่</li> <li>งานวางผังพัฒนาเมือง</li> <li>งานควบคุมผังเมือง</li> </ul>

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่)
<p>๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๕.๑ ฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสุขาภิบาลทั่วไป</li> <li>งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบกิจการ</li> <li>งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</li> <li>งานอนามัยชุมชน</li> <li>- งานป้องกันยาเสพติด</li> <li>- งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ</li> <li>- งานส่งเสริมและเผยแพร่</li> <li>งานรักษาความสะอาด</li> <li>- งานกำจัดขยะและน้ำเสีย</li> </ul>	<p>๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๕.๑ ฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>งานสุขาภิบาลทั่วไป</li> <li>- งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบกิจการ</li> <li>- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานอนามัยชุมชน</li> <li>- งานป้องกันยาเสพติด</li> <li>งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ</li> <li>- งานส่งเสริมและเผยแพร่</li> <li>- งานรักษาความสะอาด</li> <li>- งานกำจัดขยะและน้ำเสีย</li> </ul>

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลัง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			เดิม	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-		-	*
๒	นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑		-		*
๓	<b>สำนักงานปลัด อบต.</b> หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง/รอ ก.กลางสอบ
๔	<b>ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</b> หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-			*
๕	<b>งานบริหารทั่วไป</b> นิติกรชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-		*
๖	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	*
๗	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-		*
๘	<b>ลูกจ้างประจำ</b> พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	*
๙	<b>พนักงานจ้างภารกิจ</b> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	*
๑๐	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	*
๑๑	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b> ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	*
๑๒	คนงานทั่วไป <b>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b>	๒	๒	๒	๒	-	-		ว่าง ๑ ตำแหน่ง
๑๓	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	*
๑๔	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b> พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	*
๑๕	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b> พนักงานวิทยุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	*

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑๖	<b>ฝ่ายนโยบายและแผน</b> หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	*
๑๗	<b>งานนโยบายและแผน</b> นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	*
๑๘	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b> ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	*
๒๐	<b>งานส่งเสริมการศึกษา</b> นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง/ร้องขอ กสท. ให้เปิดสอบ
๒๑	ครู คศ.๑	๕	๕	๕	๕	-	-	-	*
๒๒	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b> ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๕	๕	๕	๕	-	-	-	ว่าง ๑ ตำแหน่ง
๒๓	<b>ฝ่ายสวัสดิการสังคม</b> หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	*
๒๔	<b>งานสวัสดิการสังคม</b> <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	*
	<b>รวม</b>	๓๓	๓๓	๓๓	๓๓				

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓  
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	<b>กองคลัง</b> ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	*
๒	<b>ฝ่ายบัญชี</b> หัวหน้าฝ่ายบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง/รอ ก.กลางสอบ
๓	<b>งานการบัญชี</b> นักวิชาการคลังชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	*
๔	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง/ร้องขอ ก.ส.ด. ให้เปิดสอบ
๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	*
๖	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	*
๗	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒	๒	๒	๒	-	-	-	*
๘	<b>ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้</b> หัวหน้าฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง/รอ ก.กลางสอบ
๙	<b>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</b> นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	*
๑๐	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	*
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑	+๑	+๑	+๑	กำหนดเพิ่ม
๑๒	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b> คนงานทั่วไป	๑	-	-	-	-๑	-๑	-๑	ตัดโอนพร้อมคน ครองตำแหน่งไป กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม
	<b>รวม</b>	<b>๑๒</b>	<b>๑๒</b>	<b>๑๒</b>	<b>๑๒</b>	<b>+๑/-๑</b>	<b>+๑/-๑</b>	<b>+๑/-๑</b>	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓  
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	<b>กองช่าง</b> ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	*
๒	<b>ฝ่ายก่อสร้าง</b> หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง/รอ ก.กลางสอบ
๓	<b>งานก่อสร้าง</b> นายช่างโยธาปฏิบัติงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง/ร้องขอ ก.สธ. ให้เปิดสอบ ๒ ตำแหน่ง
๔	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	*
๕	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	*
๖	ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๗	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	*
๘	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	*
๙	พนักงานขับรถยนต์ <b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	*
๑๐	คนงานทั่วไป	๖	๖	๖	๖	-	-	-	*
๑๑	<b>ฝ่ายผังเมือง</b> หัวหน้าฝ่ายผังเมือง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง/รอ ก.กลางสอบ
๑๒	<b>งานผังเมือง</b> <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b> ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	*
	<b>รวม</b>	<b>๑๘</b>	<b>๑๘</b>	<b>๑๘</b>	<b>๑๘</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓  
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใ้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b> ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	*
๒	<b>ฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม</b> หัวหน้าฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง/รอ ก.กลางสอบ
๓	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๔	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	*
๕	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	*
๖	คนงานประจํารถบรรทุกขยะ	๓	๔	๔	๔	-	-	-	*
๗	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b> คนงานประจํารถบรรทุกขยะ	๒	๑	๑	๑	-	-	-	*
๘	คนงานทั่วไป	๖	๗	๗	๗	-	-	-	
	<b>รวม</b>	<b>๑๖</b>	<b>๑๗</b>	<b>๑๗</b>	<b>๑๗</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

หมายเหตุ \* ตำแหน่งที่มีคนครองอยู่



## ๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

(๑) สำนักงานปลัด อบต.คลองวาฬ มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๒๙ ตำแหน่ง ๓๓ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน	รวม เงินเดือน	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	๑	๓๙,๘๘๐	๖๔๖,๕๖๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๘,๑๒๐
๒	นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ	๑	๒๑,๕๐๐	๒๕๘,๐๐๐	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๘,๘๖๐
๓	นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง	-	-	๖๗๒,๖๐๐	๑๙,๒๐๐	๑๙,๒๐๐	๑๙,๒๐๐
๔	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๑	๓๑,๓๔๐	๓๙๔,๐๘๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐
๕	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๑	๒๑,๗๑๐	๒๗๘,๕๒๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐
๖	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น	๑	๒๕,๙๗๐	๓๒๙,๖๔๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐
๗	นิติกรชำนาญการ	๑	๒๒,๖๒๐	๒๗๑,๔๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐
๘	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๒๓,๐๘๐	๒๗๖,๙๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐
๙	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๒๔,๔๙๐	๒๙๓,๘๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐
๑๐	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	๒๒,๑๗๐	๒๖๖,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชำนาญงาน	๑	๑๖,๑๙๐	๑๙๔,๒๘๐	๘,๗๖๐	๙,๒๔๐	๙,๐๐๐
๑๒	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๑๓	ครู ศศ.๑	๑	๒๒,๐๐๐	-	-	-	-
๑๔	ครู ศศ.๑	๑	๒๑,๕๗๐	-	-	-	-
๑๕	ครู ศศ.๑	๑	๒๑,๕๗๐	-	-	-	-
๑๖	ครู ศศ.๑	๑	๒๑,๑๕๐	-	-	-	-
๑๗	ครู ศศ.๑	๑	๑๗,๙๑๐	-	-	-	-
<b>ลูกจ้างประจำเดิม</b>							
๑๘	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑๗,๒๗๐	๒๐๗,๒๔๐	๗,๓๒๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>							
๑๙	ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	๑๕,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	๑	๑๕,๑๙๐	๑๘๒,๒๘๐	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑๐,๘๕๐	๑๓๐,๒๐๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๖๔๐
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๐,๔๘๐	๑๒๕,๗๖๐	๔,๕๖๐	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐
๒๓	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑๐,๔๘๐	๑๒๕,๗๖๐	๔,๕๖๐	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐
๒๔	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	๑	๑๑,๔๓๐	๑๓๗,๑๖๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๕,๕๒๐
๒๕	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๙,๔๐๐	-	-	-	-
๒๖	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑๒,๕๙๐	-	-	-	-
๒๗	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑๒,๕๙๐	-	-	-	-
๒๘	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑๒,๕๙๐	-	-	-	-
๒๙	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑๑,๖๓๐	-	-	-	-
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>							
๓๐	ยาม	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๓๑	พนักงานวิทยุ	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๓๒	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๓๓	คนงานทั่วไป	-	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

## (๒) กองคลัง มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๘ ตำแหน่ง ๑๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง	๑	๓๕,๐๙๐	๕๕๕,๔๘๐	๑๖,๓๒๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๓๒๐
๒	นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	-	-	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๓	นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	-	-	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๔	นักวิชาการคลังชำนาญการ	๑	๒๕,๔๗๐	๓๐๕,๖๔๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐
๕	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๖	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ	๑	๒๐,๗๗๐	๒๔๙,๒๔๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐
๗	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	๑	๑๓,๗๖๐	๑๖๕,๑๒๐	๖,๖๐๐	๖,๔๘๐	๗,๐๘๐
๘	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ชำนาญงาน	๑	๑๗,๓๑๐	๒๐๗,๗๒๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๙,๒๔๐
๙	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน	๑	๑๕,๔๔๐	๑๘๕,๒๘๐	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>							
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑๐,๔๙๐	๑๒๕,๘๘๐	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๙,๐๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐

(๓) กองช่าง มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๑๓ ตำแหน่ง ๑๘ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง	๑	๓๑,๙๐๐	๕๑๗,๒๐๐	๑๔,๘๘๐	๑๕,๔๘๐	๑๕,๙๖๐
๒	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	-	-	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๓	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	-	-	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๔	นายช่างโยธาปฏิบัติงาน	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๕	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑๓,๒๓๐	๑๕๘,๗๖๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๘๐
๖	นายช่างโยธาปฏิบัติงาน	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>							
๗	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑๔,๔๕๐	๑๗๓,๔๐๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐
๘	ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล	-	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐
๙	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑๑,๙๒๐	๑๔๓,๐๔๐	๕,๑๖๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐
๑๐	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑๑,๖๓๐	๑๓๙,๕๖๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐
๑๑	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑๑,๖๓๐	๑๓๙,๕๖๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐
๑๒	พนักงานขับรถยนต์	๑	๙,๗๓๐	๑๑๖,๗๖๐	๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>							
๑๓	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๔	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๕	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๖	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๗	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๘	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

## (๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑๔ ตำแหน่ง ๑๖ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
๑	นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น	๑	๓๐,๒๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐
๒	นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น	-	-	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๓	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ							
๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๑,๗๕๐	๑๔๑,๐๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐
๕	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	๑	๙,๔๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐
๖	คนงานประจํารถบรรทุกขยะ	๑	๑๒,๐๙๐	๑๔๕,๐๘๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐
๗	คนงานประจํารถบรรทุกขยะ	๑	๑๑,๙๗๐	๑๔๓,๖๔๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐
๘	คนงานประจํารถบรรทุกขยะ	๑	๑๒,๐๙๐	๑๔๕,๐๘๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐
๙	คนงานประจํารถบรรทุกขยะ	๑	๙,๔๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐
พนักงานจ้างทั่วไป							
๙	คนงานประจํารถบรรทุกขยะ	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๐	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๑	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๒	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๓	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๔	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๕	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๖	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

## (๕) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๑ (บาท)	ปี ๒๕๖๒ (บาท)	ปี ๒๕๖๓ (บาท)
๑	๗๐,๖๑๘,๘๒๐	๗๔,๑๔๙,๗๖๐	๗๗,๘๕๗,๒๔๙

หมายเหตุ : การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมา หรือปีถัดไปเพิ่ม ๕%

9. การใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม	จำนวนที่ว่าง	จำนวนที่ว่างปัจจุบัน (คน)	เงินเดือน (1 เมษายน 2562)		การคำนวณเงินเดือนประจำปี (2561-2562)		การคำนวณเงินเดือนประจำปี (2562-2563)		การใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)		การใช้จ่ายรวม (3)		หมายเหตุ
						เงินเดือน (1 เมษายน 2562)	รวมเงินเดือน (1 เมษายน 2562)	2561 (บาท/ปี)	2562 (บาท/ปี)	2561 (บาท/ปี)	2562 (บาท/ปี)	2561 (บาท/ปี)	2562 (บาท/ปี)	2561 (บาท/ปี)	2562 (บาท/ปี)	
1	1   ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หน่วยตรวจสอบภายใน	บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง	1	1	1	39,880	646,560	1	1	16,440	16,440	18,120	663,000	679,440	697,560	นายอนุศักดิ์ วิชาญสังข์
2	1   นักวิชาการตรวจสอบภายใน สายงบประมาณ (อ.บ)	ปฏิบัติการ	1	1	1	21,500	258,000	1	1	8,760	9,000	8,760	266,760	275,760	284,520	น.ส.จุติมา ศาตตะบุตร
3	1   นักวิชาการตรวจสอบภายใน สายงบประมาณ (อ.บ)	ชำนาญการท้องถิ่น ระดับกลาง	1	1	1	672,600		1	1	19,200	19,200	19,200	691,800	711,000	730,200	ว่างเดิม รอ สด. สอนมดเล็ก
4	1   หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน	ชำนาญการท้องถิ่น ระดับต้น	1	1	1	31,340	394,080	1	1	13,320	13,320	13,440	407,400	420,720	434,160	นายวรินทร์ อินทรระมุค
5	1   หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	ชำนาญการท้องถิ่น ระดับต้น	1	1	1	21,710	278,520	1	1	10,920	11,160	11,280	289,440	300,600	311,880	น.ส.นันทพร ไตรทอง
6	1   หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการ/สวัสดิภาพ	ชำนาญการท้องถิ่น ระดับต้น	1	1	1	25,970	329,640	1	1	12,120	12,600	12,960	341,760	354,360	367,320	นางชอุษาเมษฐ์ มนเหล็กีร์
7	1   นิติกร	ชำนาญการ	1	1	1	23,080	276,960	1	1	11,160	11,520	12,000	288,120	299,640	311,640	นายอภิรักษ์ ชาญนอก
8	1   นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	1	1	1	23,080	276,960	1	1	11,160	11,520	12,000	288,120	299,640	311,640	นางสาวจลธิตา นาที
9	1   นักวิชาการ	ปฏิบัติการ, ชำนาญการ	1	1	1	355,320		1	1	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม รวบรวมเข้าใหม่
10	1   นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	1	1	1	24,490	293,880	1	1	11,760	11,880	12,240	305,640	317,520	329,760	นายอมมีชกานต์ ร้อยกรอง
11	1   นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	1	1	1	22,170	266,040	1	1	10,920	11,160	11,520	276,960	288,120	299,640	นายบุญศรี ส้อยอง
12	1   เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญการ	1	1	1	16,190	194,380	1	1	8,760	9,240	9,000	203,040	212,280	221,280	นายประพิพัฒน์ คงสิทธิ์
13	1   ครู (77-2-0077)	คศ.1	1	1	22,000		1	1	-	-	-	-	-	-	-	นางนงนุชขจรพรเทพภักดีเงินอุดหนุน
14	1   ครู (77-2-0078)	คศ.1	1	1	21,570		1	1	-	-	-	-	-	-	-	นางเสาวภา พวงงาม/เงินอุดหนุน
15	1   ครู (77-2-0079)	คศ.1	1	1	21,570		1	1	-	-	-	-	-	-	-	นายศิริศักดิ์ รัตนพร/เงินอุดหนุน
16	1   ครู (77-2-0085)	คศ.1	1	1	21,150		1	1	-	-	-	-	-	-	-	น.ส.จริยาพรพร สัตย์สูง/เงินอุดหนุน
17	1   ครู (77-2-0092)	คศ.1	1	1	17,910		1	1	-	-	-	-	-	-	-	นางศศิณี ปิ่นแก้ว/เงินอุดหนุน
18	1   พนักงานขับรถยนต์	กลุ่ม	1	1	17,270	207,240	1	1	7,320	7,200	7,440	214,560	221,760	229,200	นายปิยะ เลื่องไสธรรม	
19	1   ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	พนักงานจ้างตามภารกิจ	1	1	15,000	180,000	1	1	-	7,200	7,560	180,000	187,200	194,760	ว่างเดิม	
20	1   ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานศูนย์เยาวชน	1	1	1	15,190	182,280	1	1	7,320	7,680	7,920	189,600	197,280	205,200	นายภาสกรย์ กัญจน์ภักดี	
21	1   ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานประชาสัมพันธ์	1	1	1	10,850	130,200	1	1	5,280	5,520	5,640	135,480	141,000	146,640	น.ส.กัญญา ทวีทรัพย์ประสิทธิ์	
22	1   ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	1	1	1	10,850	130,200	1	1	5,280	5,520	5,640	135,480	141,000	146,640	น.ส.ศุภา ออมเทียน	



ที่	ชื่อรายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มี อยู่โดยสิ้น กัน	เงินเดือน (1 ม.ค.60)		เงินเดือน (1 ม.ค.60)		จำนวนที่ อยู่โดยสิ้น กัน		จำนวนที่ อยู่โดยสิ้น กัน		จำนวนที่ อยู่โดยสิ้น กัน		จำนวนที่ อยู่โดยสิ้น กัน		หมายเหตุ	
						(1 ม.ค.60)	(1 ม.ค.60)	(1 ม.ค.60)	(1 ม.ค.60)	(1 ม.ค.60)	(1 ม.ค.60)	(1 ม.ค.60)	(1 ม.ค.60)	(1 ม.ค.60)	(1 ม.ค.60)	(1 ม.ค.60)	(1 ม.ค.60)		(1 ม.ค.60)
<b>กองช่าง (05)</b>																			
47	ผู้อำนวยการกองช่าง	อำนาจการท้องถิ่นระดับกลาง	1	1	1	31,900	517,200	1	1	14,880	15,480	15,960	532,080	547,560	563,520	นายมนตรี คงวิชัย			
48	หัวหน้าฝ่ายช่าง	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	1	1	-	-	411,600	1	1	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	ว่างเดิม			
49	หัวหน้าฝ่ายช่าง	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	1	1	-	-	411,600	1	1	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	ว่างเดิม			
50	นักวิชาการ	ปฏิบัติงานชำนาญงาน	1	1	-	-	297,900	1	1	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม			
51	นักวิชาการ	ปฏิบัติงาน	1	1	1	13,230	158,760	1	1	6,360	6,600	6,480	165,120	171,720	178,200	น.ส.กนิษฐา ชาญดี			
52	นักวิชาการ	ปฏิบัติงานชำนาญงาน	1	1	-	-	297,900	1	1	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม			
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																			
53	ผู้ช่วยช่างเขียนแบบ		1	1	1	14,450	173,400	1	1	6,960	7,320	7,560	180,360	187,680	195,240	นายบุญยัติ ศรีสุข			
54	ผู้ช่วยช่างเครื่องกล		1	1	-	11,500	138,000	1	1	-	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	ว่างเดิม			
55	ผู้ช่วยช่างโยธา		1	1	1	12,340	148,080	1	1	6,000	6,240	6,480	154,080	160,320	166,800	น.ส.ศิริวรรณ เต็กเทศ			
56	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า		1	1	1	11,630	139,560	1	1	5,640	5,880	6,120	145,200	151,080	157,200	นายประพันธ์ หวังเจริญ			
57	ผู้ช่วยช่างสำรวจ		1	1	1	11,630	139,560	1	1	5,640	5,880	6,120	145,200	151,080	157,200	นายมนตรี ยอนกร			
58	พนักงานขับรถ		1	1	1	9,730	116,760	1	1	4,680	4,920	5,160	121,440	126,360	131,520	นางสมเกียรติ วิจารณ์			
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																			
59	คนงานทั่วไป		1	1	1	9,000	108,000	1	1	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายเอกชัย เกียรติยศ			
60	คนงานทั่วไป		1	1	1	9,000	108,000	1	1	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายสุพจน์ คงมาก			
61	คนงานทั่วไป		1	1	1	9,000	108,000	1	1	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายเสถียร ชูจิตต์			
62	คนงานทั่วไป		1	1	1	9,000	108,000	1	1	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายอลอง สมนึก			
63	คนงานทั่วไป		1	1	1	9,000	108,000	1	1	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายสนอง แสนสวัสดิ์			
64	คนงานทั่วไป		1	1	1	9,000	108,000	1	1	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายขวัญมัน ชูชมกลิ่น			
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)</b>																			
65	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	1	1	1	30,220	404,640	1	1	13,440	13,320	13,320	418,080	431,400	444,720	นายอนุช แก้วอ่อน			
66	หัวหน้าฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	1	1	-	-	411,600	1	1	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	ว่างเดิม			
67	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติงานชำนาญงาน	1	1	-	-	355,320	1	1	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม			
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																			
68	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ		1	1	1	11,750	141,000	1	1	5,640	5,880	6,120	146,640	152,520	158,640	น.ส.สุสมญา อาจรัมย์			
69	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ		1	1	1	9,400	112,800	1	1	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	นายสมชาย เปลี่ยนพนะ			

ที่	ชื่อรายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มี อยู่ปัจจุบัน (คน)	เงินเดือน		อัตราที่ว่าง		การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)		ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ		
						เงินเดือน (1 ใน 60)	รวมเงินเดือน(ปี) (1 ใน 60)	2561	2562	2563	2561 (บาท/ปี)	2562 (บาท/ปี)	2563 (บาท/ปี)	2561 (บาท/ปี)		2562 (บาท/ปี)	2563 (บาท/ปี)
70	3 คนงานประจำรถบรรทุกขยะ		1	1	1	12,090	145,080	1	1	5,880	6,120	6,360	150,960	157,080	163,440	นายฉัตรชัย อภัยชื่น	
71	3 คนงานประจำรถบรรทุกขยะ		1	1	1	11,970	143,640	1	1	5,760	6,000	6,240	149,400	155,400	161,640	นายประยัตต์ เสือมโสมธรรม	
72	3 คนงานประจำรถบรรทุกขยะ		1	1	1	12,090	145,080	1	1	5,880	6,120	6,360	150,960	157,080	163,440	นายณัฐศักดิ์ แก้ววิเชียร	
73	3 คนงานประจำรถบรรทุกขยะ		1	1	1	9,400	112,800	1	1	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	นายสุทธาทิพย์ วัชรรัตน์	
74	4 คนงานทั่วไป		1	1	1	9,000	108,000	1	1	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายประพนธ์ คงมาก	
75	4 คนงานทั่วไป		1	1	1	9,000	108,000	1	1	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายชาญชัย แก้วฉาย	
76	4 คนงานทั่วไป		1	1	1	9,000	108,000	1	1	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายคณอง จิมเถิง	
77	4 คนงานทั่วไป		1	1	1	9,000	108,000	1	1	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายชาญณรงค์ บุญทอง	
78	4 คนงานทั่วไป		1	1	1	9,000	108,000	1	1	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายพิจิต ชมชื่น	
79	4 คนงานทั่วไป		1	1	1	9,000	108,000	1	1	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายพีระศักดิ์ งามสิน	
80	4 คนงานประจำรถบรรทุกขยะ		1	1	1	9,000	108,000	1	1	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายณัฐพงศ์ สมณิล	
81	4 คนงานทั่วไป		1	1	1	9,000	108,000	1	1	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายธีรวิทย์ วัฒนกุล	
(4)	รวม		79	80	64		15,294,360	80	80	597,300	485,940	496,140	15,891,660	16,377,600	16,873,740		
(5)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 20%																
(6)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคลากรทั้งสิ้น																
(7)	งบประมาณรายจ่ายประจำปี																
(8)	คิดร้อยละ 40 งบประมาณรายจ่ายประจำปี																

ค่าใช้จ่ายส่วนบุคคล 15,891,660  
 ประมาณการ 20% 3,178,332  
 รวมค่าใช้จ่ายส่วนบุคคล 19,069,992  
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี 70,618,820  
 คิดร้อยละ 40 27,000

ที่ มท 0809.2-3 110 ลงวันที่ 21 กันยายน 2559 ปรับปรุงตำแหน่งสายบริหารเรขาคณิต อำนวยการท้องถิ่น  
 1. การค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลฯ ในปีปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยไม่เกินร้อยละ 3.5

โดยคำนวณตามกรอบแผน 3 ปี รวมกับการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นตามโครงการปรับปรุงตำแหน่ง

33.84

27.62

50.33

กรอบ	อัตราเต็ม	จำนวนคน	ชาย	หญิง	อัตราคงที่
1 ข้าราชการ	30	19	6	13	30
1.1 ข้าราชการครู	0	0	0	0	0
1.2 ครูผู้ดูแลเด็ก	5	5	0	5	5
2 ลูกจ้างประจำ	1	1	1	0	1
3 พนักงานจ้างตามภารกิจ	25	22	10	12	25
4 พนักงานจ้างทั่วไป	18	17	14	3	18
รวม	79	64	31	33	79

กศ.

ปฏิบัติงาน

จำนวน

0

0

0

3

0

3

2

1

1



ที่	ชื่อหน่วยงาน	ระดับ ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลังคน	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มี อยู่ปัจจุบัน (คน)	เงินเดือน		ค่าตอบแทนพิเศษ/ค่าจ้าง		อัตราค่าจ้างทั้งหมดขั้น (2)		ค่าจ้างรวม (3)			หมายเหตุ
						รวมเงินเดือน(1) (1 ม.ย.60) (1 ม.ย.60)	เงินเดือน	ในจำนวนนี้ ปีข้างหน้า	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	2561 (ม.ย.61)	2562 (ม.ย.62)	2563 (ม.ย.63)	2561 (ม.ย.61)	
	ออกุโต	0	0	0	0										
	ปฏิบัติกร	2	0	2											
	ชำนาญการ	5	1	4											
	ชำนาญการพิเศษ	0	0	0											
	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	4	2	2											
	อำนาจการท้องถิ่นระดับกลาง	2	1	1											
	อำนาจการท้องถิ่นระดับสูง	0	0	0											
	บริหารท้องถิ่นระดับต้น	0	0	0											
	บริหารท้องถิ่นระดับกลาง	1	1	0											
	บริหารท้องถิ่นระดับสูง	0	0	0											
	<b>รวม</b>	<b>19</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>										

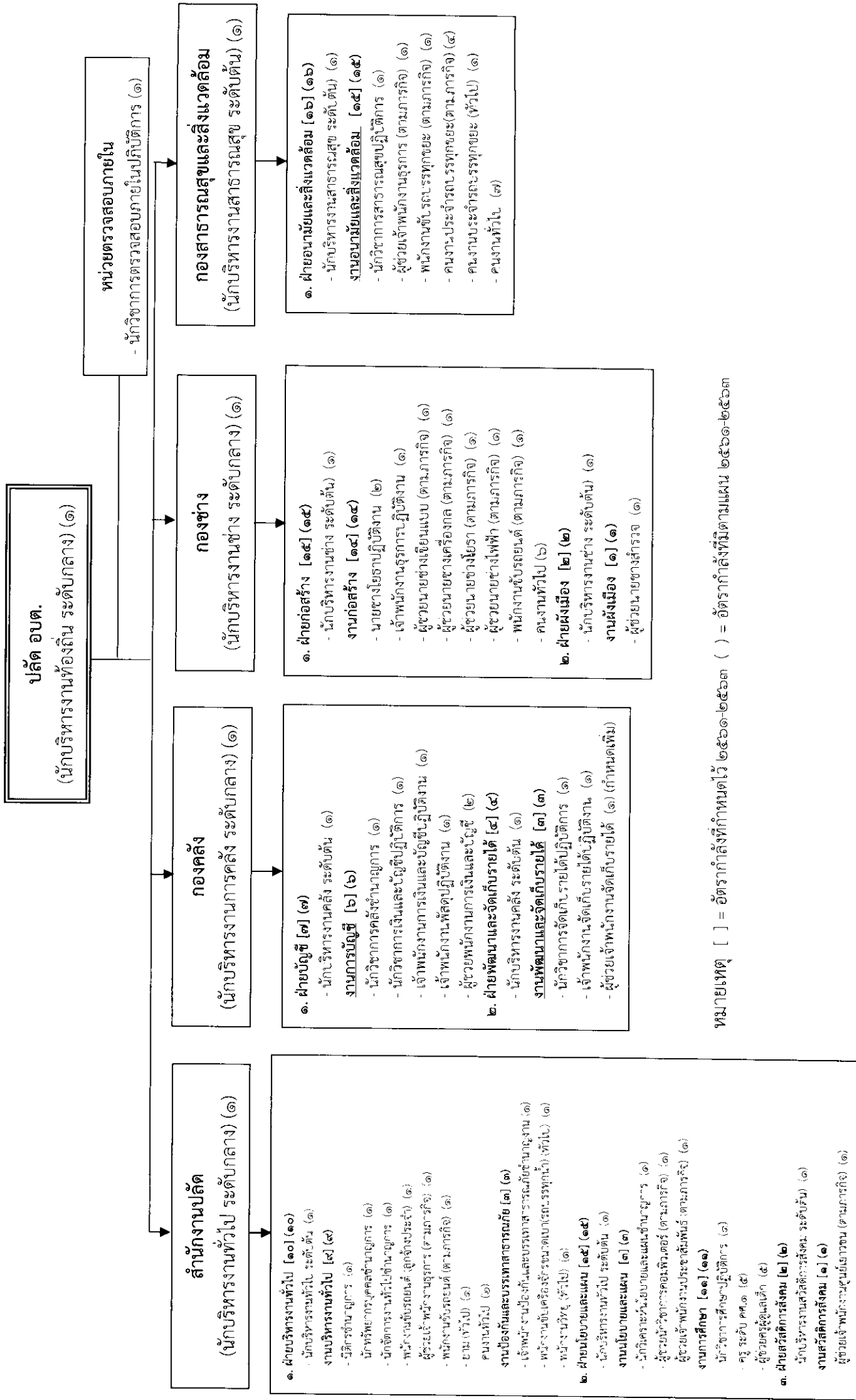
2. ค่าตอบแทนพิเศษ/ค่าจ้างรวมทุกบาท ค่ารวมปีละ 20 ของงบประมาณ ค่าจ้างประจำปีและจ่ายเพิ่มเติม

44,262,500

12,346,500

28,916,000

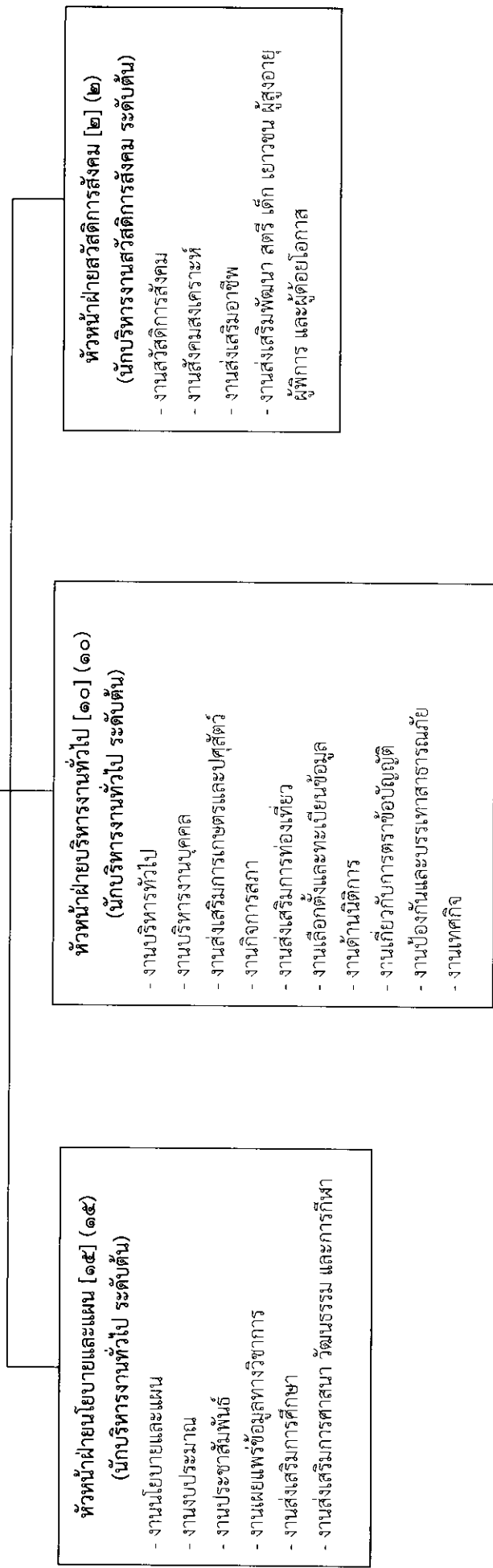
# แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓



หมายเหตุ [ ] = อัตรากำลังที่กำหนดไว้ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ( ) = อัตรากำลังที่มีตามแผน ๒๕๖๑-๒๕๖๓

### โครงสร้างสำนักงานปลัด อบต.

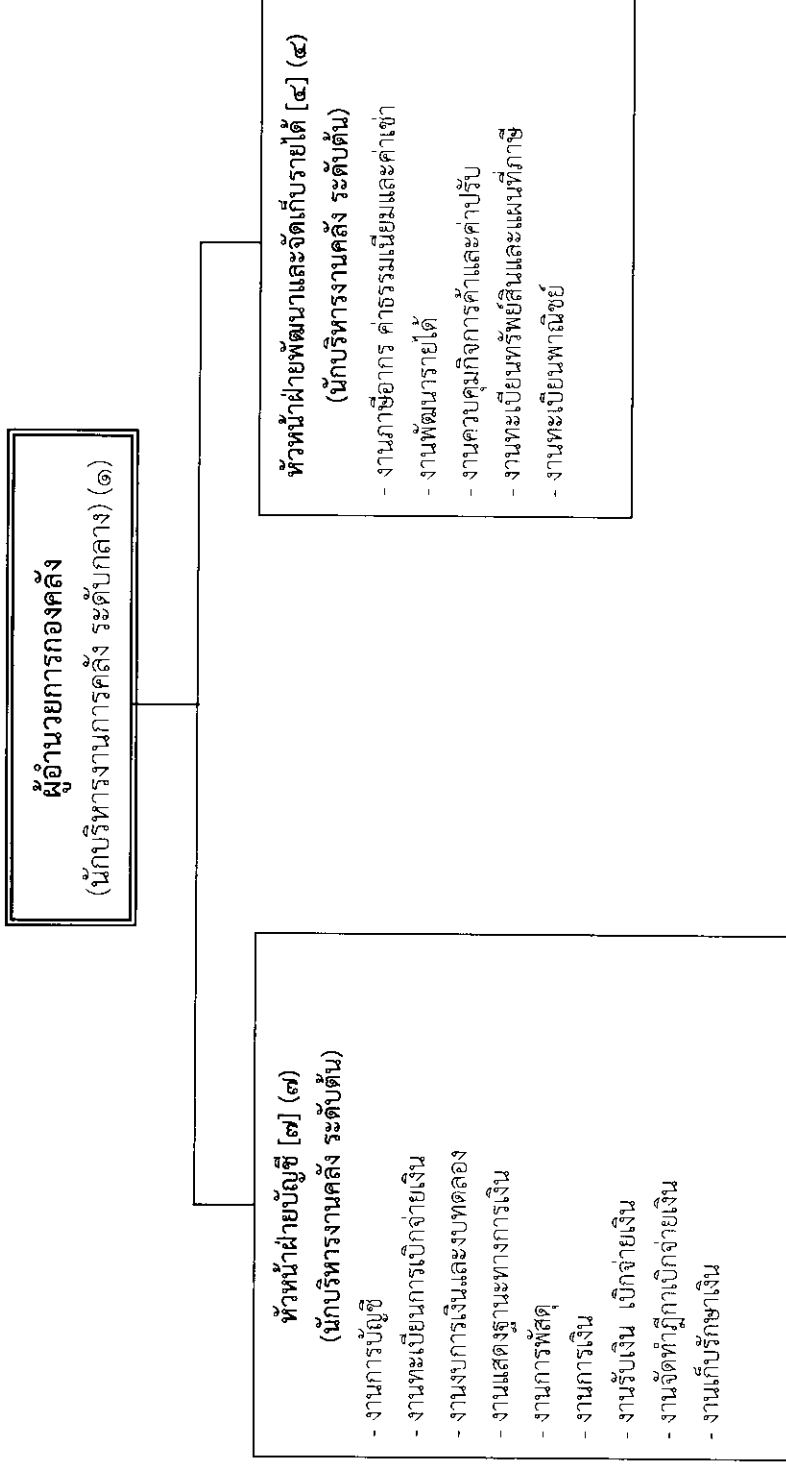
**หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.**  
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง) (๑)



ประเภท	บริหาร ท้องถิ่น	บริหาร ท้องถิ่น	บริหาร ท้องถิ่น	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น	วิชาการ	วิชาการ	วิชาการ	วิชาการ	วิชาการ	ทั่วไป	ทั่วไป	ทั่วไป	ลูกจ้าง ประจำ	ลูกจ้าง ชั่วคราว
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ทั่วไป	ทั่วไป	ทั่วไป	ลูกจ้าง ประจำ	ลูกจ้าง ชั่วคราว
จำนวน	-	๑	-	-	๑	๓	-	-	๔	๒	๒	-	๑	-	๑	๑๕

หมายเหตุ [ ] = อัตรากำลังที่กำหนดไว้ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ( ) = อัตรากำลังที่มีตามแผน ๒๕๖๑-๒๕๖๓

## โครงสร้างกองคลัง



ประเภท	บริหาร ท้องถิ่น	บริหาร ท้องถิ่น สูง	บริหาร ท้องถิ่น ต่ำ	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น สูง	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น ต่ำ	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น สูง	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น ต่ำ	วิชาการ	วิชาการ	วิชาการ	วิชาการ	วิชาการ	ทั่วไป	ทั่วไป	ทั่วไป	ลูกจ้าง ประจำ	ลูกจ้าง ชั่วคราว
ระดับ	สูง	สูง	ต่ำ	ต่ำ	สูง	ต่ำ	ต่ำ	ต่ำ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้าง ประจำ	ลูกจ้าง ชั่วคราว
จำนวน	-	-	-	๑	-	๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	๓

หมายเหตุ [ ] = อัตรากำลังที่กำหนดไว้ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ( ) = อัตรากำลังที่มีตามแผน ๒๕๖๑-๒๕๖๓



**โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**

**ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**  
(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) (๑)

**หัวหน้าฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม [๑๖] (๑๖)**  
(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)

- งานสุขาภิบาลทั่วไป
- งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ
- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม
- งานอนามัยชุมชน
- งานป้องกันยุงเสฟติด
- งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ
- งานส่งเสริมและเผยแพร่
- งานรักษาความสะอาด
- งานกำจัดขยะและน้ำเสีย

ประเภท	บริหาร ท้องถิ่น	บริหาร ท้องถิ่น	บริหาร ท้องถิ่น	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น	วิชาการ	วิชาการ	วิชาการ	วิชาการ	วิชาการ	ทั่วไป	ทั่วไป	ทั่วไป	ลูกจ้าง ชั่วคราว	ลูกจ้าง ชั่วคราว	
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ท้องถิ่น	ท้องถิ่น	ท้องถิ่น	เชี่ยวชาญ พิเศษ	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้าง ชั่วคราว	ลูกจ้าง ชั่วคราว	
จำนวน	-	-	-	-	-	๒	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑๓

หมายเหตุ [ ] = อัตรากำลังที่กำหนดไว้ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ( ) = อัตรากำลังที่มีตามแผน ๒๕๖๑-๒๕๖๓

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและภารกิจที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	กรอบัตรกำลังเดิม				กรอบัตรกำลังใหม่				เงินเดือน		หมายเหตุ
		วุฒิ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
1	นายอนุศักดิ์ วิเศษสัย	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	29-3-00-1101-001	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	29-3-00-1101-001	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	478,560	84,000	84,000	646,560
2	นางสาวรุติมา ศาตะบุตร	นบป.(การบัญชี)	29-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก.	29-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก.	258,000	-	-	-
3	ตำแหน่งว่าง	-	29-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัด(นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	29-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัด(นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	-	-	-	ส่งมอบงาน อบ.พ.ร.เขตบ.
4	นายกรินทร์ อินทรระมุด	ส.ป.ด.ด.การศึกษาระดับประถมศึกษา	29-3-01-2101-003	หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	29-3-01-2101-003	หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	376,080	18,000	-	394,080
5	นางสาวนันทพร โสทอง	วป.ม.(นโยบายสาธารณะ)	29-3-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	29-3-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	260,520	18,000	-	278,520
6	นางชอุษาปิ่นธุ์ มนพัตถ์	วป.ม.(นโยบายสาธารณะ)	29-3-01-2105-001	หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการสังคม(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	29-3-01-2105-001	หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการสังคม(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	311,640	18,000	-	329,640
7	นายอภิวัตร ชาชูมณฑก	ศษ.บ.(นิติศาสตร์)	29-3-01-3105-001	นิติกร	ช.ก.	29-3-01-3105-001	นิติกร	ช.ก.	276,960	-	-	-
8	นางสาวอรุณจิตา นที	ศษ.บ.(รัฐศาสตร์)	29-03-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ช.ก.	29-03-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ช.ก.	276,960	-	-	-
9	ตำแหน่งว่าง	-	29-3-01-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	29-3-01-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	-	-	-	ส่งมอบงาน ร้อยชด. กศป.
10	นางจอมพิชานันต์ ร้อยทรง	วป.ม.(นโยบายสาธารณะ)	29-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	29-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	293,880	-	-	-
11	นางนุชจรีย์ สัตย์จร	ศษ.บ.(การจัดการทั่วไป)	29-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	29-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	266,040	-	-	-
12	นายระพีพิพัฒน์ คงสิทธิ์	ปวช.(ช่างกลโรงงาน)	29-3-01-4805-001	นายระพีพิพัฒน์ คงสิทธิ์	ป.ง.	29-3-01-4805-001	นายระพีพิพัฒน์ คงสิทธิ์	ป.ง.	194,280	-	-	-
13	นางนงนุช บรรณาการ	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	77-2-0027	ครู	ค.ศ.1	77-2-0027	ครู	ค.ศ.1	264,000	-	-	-
14	นางสิริลา พวงงาม	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	77-2-0028	ครู	ค.ศ.1	77-2-0028	ครู	ค.ศ.1	258,840	-	-	-
15	นางศิริรัตน์ รัตนพร	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	77-2-0029	ครู	ค.ศ.1	77-2-0029	ครู	ค.ศ.1	258,840	-	-	-
16	นางปวีณาภรณ์ สัตย์จร	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	77-2-0045	ครู	ค.ศ.1	77-2-0045	ครู	ค.ศ.1	253,800	-	-	-
17	นางลลิตี ปิ่นแก้ว	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	77-2-0092	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	77-2-0092	ครูผู้ช่วย	ค.ศ.1	214,920	-	-	-
18	นายปิยะ เลื่อนไธระ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	207,240	-	-	ตำแหน่งว่าง
19	ตำแหน่งว่าง	-	-	ผู้อำนวยการกิจกรรมพิเศษ	-	-	ผู้อำนวยการกิจกรรมพิเศษ	-	-	-	-	-
20	นางลาวัลย์ ถิ่นถิ่นถัด	ป.ตรีสหกรรมศาสตร์ทั่วไป	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	182,280	-	-	-
21	นางสาวอรุณา ทรัพย์ประสิทธิ์	ปวช.พาณิชยกรรม	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พนักงานศูนย์เยาวชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พนักงานศูนย์เยาวชน	-	130,200	-	-	-
22	นางสาวสุกัญญา อบอุ่น	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	132,480	-	-	-
23	นายสุติวัตร อินทร์ห้อย	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	137,160	-	-	-
24	นายปราโมทย์ อบอุ่น	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลงานเกษตร(รถแทรกเตอร์)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลงานเกษตร(รถแทรกเตอร์)	-	-	-	-	-
25	ตำแหน่งว่าง	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-
26	นางรังษิณัฐิณ ใจสง	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	151,080	-	-	-
27	นางสมบุรณ์ เจริญใจ	ศษ.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	151,080	-	-	-
28	นางนุชจรีย์ คงศรี	ศษ.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	151,080	-	-	-
29	นางกณิณดา อุดมเลิศกุล	ศษ.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	139,560	-	-	-





ลำดับ	ชื่อ - สกุล	กรอบตรวจทางสังคม				กรอบตรวจทางสิ่งแวดล้อม				เงินเดือน			หมายเหตุ
		อายุวุฒิ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงิน	ค่าตอบแทน	
60	นายเสียม จูจิตต์	ประถมศึกษาปีที่ 6	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	108.000	-	-	-	-	-
61	นายฉลอง สมบัติ	ประถมศึกษาปีที่ 6	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	108.000	-	-	-	-	-
62	นายธนากร แสนสวัสดิ์	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	-	-	-	-
63	นายชัชวาลย์ ชุมภักดิ์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	-	-	-	-
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>													
64	นายพรหม แก้วอ่อน	วท.บ.(สาธารณสุขศาสตร์)	29-3-06-2104-001	ผู้อำนวยการสาธารณสุขเมืองแม่จัน	คัน	29-3-06-2104-001	ผู้อำนวยการสาธารณสุขเมืองแม่จัน	คัน	362.640	42.000	-	404.640	ส่วนหนึ่งรับ ออ.กลางสอบ
65	คำแทนกว้าง	-	29-3-06-2104-002	หัวหน้าห้องสมุดและสิ่งพิมพ์	คัน	29-3-06-2104-002	หัวหน้าห้องสมุดและสิ่งพิมพ์	คัน	-	-	-	-	ส่วนหนึ่งรับ ออ.กลางสอบ
66	คำแทนกว้าง	-	29-3-06-4601-001	นักวิชาการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ป.จ. / ข.จ.	29-3-06-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ป.จ. / ข.จ.	-	-	-	-	ส่วนหนึ่งรับ ออ.กลางสอบ
67	นางสาวอุษษา วาจารัตน์	บรบ.เคอ.ทิวแถวรัฐกิจ	-	ผู้ช่วยหัวหน้างานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยหัวหน้างานธุรการ	-	141.000	-	-	-	-
68	นายสมชาย เป็สันทะมา	ประถมศึกษาปีที่ 6	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	112.800	-	-	-	-
69	นายนิพนธ์ อนุพันธ์	ประถมศึกษาปีที่ 6	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	145.080	-	-	-	-
70	นายประจักษ์ เลื่อนไศธรรม	ประถมศึกษาปีที่ 6	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	143.640	-	-	-	-
71	นายนิรุทธ์ แก้วเจริญ	ประถมศึกษาปีที่ 6	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	145.080	-	-	-	-
72	นายสุภาพร วัชรรัตน์	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	112.800	-	-	-	-
73	นายประพนธ์ คงมาศ	ประถมศึกษาปีที่ 6	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108.000	-	-	-	-
74	นายชาญชัย แก้วฉาย	มศ.3	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108.000	-	-	-	-
75	นายคณง จันทะ	ประถมศึกษาปีที่ 6	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108.000	-	-	-	-
76	นายชาญณรงค์ บุญทอง	ประถมศึกษาปีที่ 6	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108.000	-	-	-	-
77	นายพิชิต ชัมพันธ์	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108.000	-	-	-	-
78	นายระศักดิ์ งามสัน	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108.000	-	-	-	-
79	นายพัชกร สมบัติ	ประถมศึกษาปีที่ 6	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108.000	-	-	-	-
80	นางสาววิมา ภูมิขม	คศ.ป.รัฐประศาสนศาสตร์	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108.000	-	-	-	คิด โอนมาจาก กองคลัง

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ ทรรศนะทางการบริหารที่สำคัญที่สุดก็คือทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรทางการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ ในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ ซึ่งการที่องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ จึงจำเป็นต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสมและมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ ได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ ให้สำเร็จบรรลุผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬไว้ดังนี้

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม หรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของภาครัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยองค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ เป็นผู้จัดฝึกอบรมเองหรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนการขอรับคำแนะนำ คำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ ตลอดจนการจัดทำเอกสารสรุปรายละเอียดสำคัญของงาน การจัดทำแผ่นพับประชาสัมพันธ์งาน

๔. จัดให้มีการศึกษาดูงานขององค์การบริหารส่วนตำบล หรือของหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้น

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชน การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือลดระยะเวลาในการให้บริการให้น้อยลง ลดความซ้ำซ้อนของงานหรือการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นให้ลดน้อยลง จะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานที่คุ้มค่ามากยิ่งขึ้น

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้ง การศึกษาในระบบและนอกระบบ เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และ ส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๘. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ อย่างต่อเนื่องและถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลด้วยดี

หมายเหตุ : รายละเอียดตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

### ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ ได้ประกาศมาตรฐานทางคุณธรรม และจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ ดังนี้

#### ๑. มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลักสำหรับข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ

๑.๑ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาลโดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการดังนี้

- (๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๓) การมีจิตสำนึกที่ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ
- (๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- (๕) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- (๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานรักษามาตรฐานมีคุณภาพโปร่งใสและตรวจสอบได้
- (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- (๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพัตินเป็นพลเมืองที่ร่วมกันพัฒนาชุมชน

ให้นำอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

#### ๒. จรรยาวิชาชีพขององค์กร

๒.๑ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

๒.๒ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

๒.๓ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๒.๔ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ ต้องไม่ประพัตินอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

๒.๕ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเสียสละ ทุ่มเทศปัญหา ความรู้ความสามารถให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

๒.๖ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ ต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๒.๗ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อยมีอัธยาศัย

๒.๘ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ/พนักงานจะกระทำได้อต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

๒.๙ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ ต้องรักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

๒.๑๐ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ ต้องไม่ใช่สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตามตลอดจนไม่รับของขวัญของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียนหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่าง ๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

๒.๑๑ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ ต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพมีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

\*\*\*\*\*