



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ  
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓  
แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑)

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ ได้เสนอขอความเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) โดยถือปฏิบัติตามความใน ข้อ ๒๑ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๑ ได้มีมติเห็นชอบให้ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้วนั้น

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ข้อ ๓๗ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ จึงปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) และขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีดังกล่าว เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งตามระยะเวลาที่กำหนดขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ ต่อไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๑

(นายเสนาะ โตทอง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ



## แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ  
อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์  
จังหวัดประจวบคีรีขันธ์  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓  
แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑)

## 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	๑๐
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๔
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๙
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๒
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๓

\*\*\*\*\*

## ๑. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ 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 องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๑) ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (ก.อบต.จังหวัด) ครั้งที่ ๕/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๑

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ 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 และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ

### ๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ ได้ดำเนินการโดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วยประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นคณะทำงาน ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการ เป็นคณะทำงาน และมีพนักงานส่วนตำบล 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 กชข ๒ ค. เพื่อนำมาวิเคราะห์ปัญหาค้นหาสาเหตุ จัดลำดับความสำคัญนำมาจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และการจัดทำงบประมาณรายจ่ายในการแก้ไขปัญหา และสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในแผนงาน / โครงการต่าง ๆ

สภาพปัญหาและความต้องการในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ สามารถแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ได้ดังนี้

##### ๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน เช่น

- รถบรรทุกหนักวิ่ง ทำให้เส้นทางชำรุด
- ในฤดูฝนน้ำท่วมขังและไหลหลาก ส่งผลให้น้ำท่วมถนนการสัญจรไปมาลำบาก
- บางครัวเรือนยังไม่มีไฟฟ้าใช้
- สะพานเกิดการชำรุด เนื่องจากน้ำไหลแรงในฤดูฝน

##### ๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ เช่น

- ราคาสินค้าภาคการเกษตรตกต่ำ ทำให้เกษตรกรมีรายได้ไม่คุ้มกับการลงทุน
- แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอกับความต้องการใช้ของเกษตรกร
- เกษตรกรส่วนมากขาดความรู้ และการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการเพิ่มผลผลิตและลด ต้นทุน การผลิต
- การระบาดของแมลงศัตรูพืช
- เกษตรกรยังขาดตลาดในการจำหน่ายสินค้าของตนเอง
- พื้นที่หลายแห่งสามารถพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวได้ แต่ขาดการส่งเสริมและสนับสนุน
- ประชาชนว่างงานหลายครัวเรือน

##### ๔.๓ ด้านสังคม - การศึกษา เช่น

- ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาสทางสังคมอื่นๆ ขาดการดูแลเอาใจใส่ทำให้เป็นปัญหาของชุมชน
- จำนวนประชากรแฝงในพื้นที่
- กลุ่มอาชีพต่างๆ มีการรวมตัว แต่ดำเนินการไม่ต่อเนื่อง
- เด็กนักเรียนยากจนไม่มีทุนการศึกษา
- การแพร่ระบาดของยาเสพติด

##### ๔.๔ ด้านการเมือง - การบริหาร เช่น

- ขาดการส่งเสริมและให้ความรู้จากทางราชการ
- บุคลากรด้านช่างขาดแคลนทำให้การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานไม่เต็มประสิทธิภาพ
- การมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่

##### ๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น

- เกษตรกรใช้ดินในการเกษตร แต่ขาดการดูแล ทำนุบำรุง ทำให้ดินเสื่อมสภาพ
- ป่าชายเลนถูกทำลาย จากการเลี้ยงกุ้ง ทำให้เสียสมดุลธรรมชาติ สัตว์น้ำขาดที่วางไข่
- แนวปะการังเสื่อมโทรม

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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

### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณสุข
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (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) การพาณิชยกรรม การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเอง หรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ



**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

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

**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 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

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

## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

การปฏิบัติภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อแก้ไขปัญหาและสนองต่อความต้องการของประชาชนจากภารกิจทั้ง ๗ ด้าน นั้น ตามแผนพัฒนาตำบลได้จัดลำดับการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลไว้ 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. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

#### ๔. ด้านการจัดระเบียบชุมชน / สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

จากภารกิจด้านต่าง ๆ ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อปฏิบัติการในการแก้ไขปัญหาและสนองต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่และสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้นั้น สามารถวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติการได้ โดยการใช้ตัวแบบ SWOT Model มาวิเคราะห์เพื่อประเมินสภาพแวดล้อมและสถานะขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ ดังนี้

### ๑. วิเคราะห์สถานการณ์ภายนอก (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

- นโยบายรัฐบาลด้านการกระจายอำนาจให้ความสำคัญการกระจายอำนาจทางการคลัง การจัดเก็บรายได้ของท้องถิ่นเพื่อให้ท้องถิ่นสามารถจัดการบริหารงบประมาณของตนเองได้เป็นอย่างดีขึ้นตามความเหมาะสมของท้องถิ่น ส่งเสริมการกระจายอำนาจให้มีความชัดเจนเหมาะสมตามขั้นตอนเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพของการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นให้สอดคล้องกับภารกิจของแต่ละท้องถิ่น

- การศึกษาพัฒนารูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่น โดยยึดหลักประสิทธิภาพในการบริหารงาน ขณะนี้ยังไม่ปรากฏผลการศึกษาซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อสถานะขององค์การบริหารส่วนตำบล

#### ข้อดี

- กฎหมาย นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการปฏิบัติการกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลในการบริการสาธารณะโดยมีทิศทาง ขอบเขตการทำงานที่ชัดเจน

- การปฏิบัติการตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในบางภารกิจที่มีข้อจำกัดจากระเบียบกฎหมายมีการแก้ไข

- การกระจายอำนาจทางการเงินการคลัง และงบประมาณให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีรายได้เพิ่มขึ้นในการดำเนินงานตามภารกิจ

- นโยบายและมาตรการในการกระจายอำนาจ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถกำหนดกรอบอัตรากำลังในการปฏิบัติการกิจได้เองตามความเหมาะสม

#### ข้อเสีย

- การถ่ายโอนภารกิจตามกฎหมายให้องค์การบริหารส่วนตำบลทำให้มีภาระรายจ่ายเพิ่มขึ้น การศึกษาและพัฒนารูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นอาจส่งผลกระทบต่อโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

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

ภาวะเศรษฐกิจของประเทศปัจจุบันเริ่มฟื้นตัว ทำให้การประกอบธุรกิจต่าง ๆ เริ่มดีขึ้น ส่งผลให้มีรายได้เข้าภาครัฐเพิ่มขึ้น การจัดสรรงบประมาณให้กับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปของเงินรายได้ที่หน่วยงานต่าง ๆ จัดเก็บแล้วจัดส่งให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลมีจำนวนงบประมาณเพิ่มขึ้น ตลอดจนการเร่งรัดการจัดเก็บรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลมีส่วนที่เพิ่มขึ้นด้วย

**ข้อดี**

- องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถมีงบประมาณในการดำเนินงานตามภารกิจที่กำหนดไว้ได้

**ข้อเสีย**

- รัฐบาลยังมีภาระในการแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจของประเทศอย่างต่อเนื่อง อาจมีการปรับลดวงเงินงบประมาณที่จัดสรรให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติภารกิจตามอำนาจหน้าที่

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

สังคมของชุมชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลยังมีความเป็นมิตรไมตรีที่ดี มีการช่วยเหลือกัน มีองค์กรต่าง ๆ ที่หน่วยงานราชการได้จัดตั้งขึ้น เพื่อช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน การถ่ายโอนภารกิจของหน่วยงานราชการให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถขอความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ ตลอดจนการประสานการปฏิบัติกับหน่วยงานในพื้นที่สามารถร่วมมือในการปฏิบัติงานตามภารกิจได้

**ข้อดี**

- มีกลุ่มองค์กรอาสาสมัครต่าง ๆ ช่วยเหลือในการปฏิบัติภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล
- สามารถประสานแผนการดำเนินงานร่วมกับหน่วยราชการที่มีภารกิจที่สอดคล้องในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล

**ข้อเสีย**

- กลุ่มองค์กรที่มีบทบาทในเชิงลบหรือเร่งรัดการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทำให้ต้องเพิ่มอัตรากำลังคนมากและมีภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น

**(๔) เทคโนโลยี (Technological Component = T)**

- การใช้ระบบเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ทั้งด้านการจัดเก็บข้อมูลเพื่อจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดทำงบประมาณสามารถรวบรวมข้อมูลและประมวลผลข้อมูลในการใช้ปฏิบัติได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

- การมีอุปกรณ์สำนักงานที่ทันสมัย สามารถช่วยให้การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความรวดเร็วและสะดวกมากขึ้น

**ข้อดี**

- การปฏิบัติงานตามภารกิจมีความรวดเร็ว และสะดวกยิ่งขึ้น สามารถติดต่อสื่อสาร และรับข่าวสารต่าง ๆ ได้รวดเร็วจากเว็บไซต์ของหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

**ข้อเสีย**

- เสียค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูงในการจัดหาและการซ่อมบำรุง

**๑.๒ สภาพแวดล้อมของงาน (Task Environment)****(๑) สภาพของชุมชน**

หมู่บ้านต่าง ๆ ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลมีสภาพปัญหาและความต้องการที่คล้ายกัน ดังนั้นความต้องการให้องค์การบริหารส่วนตำบลได้เข้าไปแก้ไขสภาพปัญหาและความต้องการจึงใกล้เคียงกันทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจ อำนาจหน้าที่และการใช้จ่ายงบประมาณในการดำเนินการ จึงต้องมีความละเอียดรอบคอบ เพื่อมิให้เกิดความเหลื่อมล้ำในการปฏิบัติงาน

**(๒) งบประมาณ**

การใช้จ่ายงบประมาณในการดำเนินงานตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล มีความสมเหตุผลและเป็นปัญหาที่ชุมชนยอมรับร่วมกัน เพื่อไม่ให้เกิดการขัดแย้งระหว่างหมู่บ้านและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

**(๓) หน่วยงานภาครัฐในพื้นที่**

การปฏิบัติงานตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่ได้เป็นการตัดโอกาสในการปฏิบัติงานของหน่วยงานราชการอื่น ดังนั้นการประสานแผนการปฏิบัติงานย่อมทำให้การแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการสามารถกระทำได้โดยอาศัยความร่วมมือกันระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยงานภาครัฐในพื้นที่ได้

**(๔) ประชาชนในพื้นที่**

การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นที่คาดหวังของประชาชนในพื้นที่ว่าปัญหาและความต้องการของประชาชนจะได้รับการแก้ไข ดังนั้นจึงมีประชาชนส่วนหนึ่งสนใจและติดตามการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล และช่วยในการตรวจสอบการทำงานต่างๆ ตลอดจนมีการเสนอแนะการปฏิบัติงาน จึงทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลต้องยึดระเบียบกฎหมายและมีความละเอียดรอบคอบในการทำงาน

**(๕) สภาพความร่วมมือ**

ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีอยู่ค่อนข้างมีมากประกอบกับมีการถ่ายโอนบริการสาธารณะบางส่วนให้ปฏิบัติ จึงต้องอาศัยความร่วมมือของหน่วยราชการทั้งในพื้นที่และนอกพื้นที่ กลุ่มองค์กรต่างๆ ตลอดจนประชาชนในพื้นที่ช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬค่อนข้างจะได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี

**สรุปประเด็นโอกาส และข้อจำกัด****โอกาส**

๑. มีทิศทางการกระจายอำนาจการปกครอง ขอบเขตการปฏิบัติภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ชัดเจน
๒. กฎหมายที่เป็นข้อขัดข้องในการปฏิบัติภารกิจได้รับการแก้ไข
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลได้รับการจัดสรรงบประมาณเพิ่มขึ้นในการปฏิบัติภารกิจตามอำนาจหน้าที่
๔. มีหน่วยงานภาครัฐ กลุ่มองค์กร อาสาสมัครและประชาชนช่วยเหลือในการปฏิบัติภารกิจ
๕. มีวัสดุ อุปกรณ์และระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติภารกิจ

**ข้อจำกัด**

๑. มีภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นจากการถ่ายโอนภารกิจบริการสาธารณะ การสรรหาบุคลากรและวัสดุ อุปกรณ์สำหรับปฏิบัติงาน
๒. การจัดเก็บภาษีขององค์การบริหารส่วนตำบลยังมีน้อยต้องรอกการจัดสรรรายได้ที่หน่วยงานต่างๆ จัดเก็บให้ ทำให้การปฏิบัติตามภารกิจบางด้านไม่เป็นไปตามห้วงเวลาที่กำหนด
๓. การปรับลดการจัดสรรงบประมาณให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล จากภารกิจการฟื้นฟูเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่องของรัฐบาล
๔. การปรับรูปแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๕. มีภารกิจและอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายและมีรายละเอียด ขั้นตอนการปฏิบัติมาก

## ๒. การวิเคราะห์สถานการณ์ภายใน (Internal Appraisal)

เพื่อเป็นการตรวจสอบสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการบ่งชี้ถึงจุดแข็งที่จะให้ประโยชน์กับจุดอ่อนที่จะต้องแก้ไขปรับปรุงในการปฏิบัติภารกิจตามอำนาจหน้าที่ในการแก้ไขปัญหาและสนองต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่นั้น

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

#### ๑. ภารกิจอำนาจหน้าที่

องค์การบริหารส่วนตำบลมีภารกิจในการบริการสาธารณะให้แก่ประชาชนในด้านต่าง ๆ ตามที่กฎหมายได้ให้อำนาจไว้ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ รวมทั้งแก้ไขเพิ่มเติมและพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องที่รองรับการปฏิบัติภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งได้มีการแก้ไขและได้จัดให้มีในด้านต่าง ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่องค์การบริหารส่วนตำบลได้รับการถ่ายโอนภารกิจตามแผนปฏิบัติการกำหนดตามที่พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ กำหนดไว้

การปฏิบัติภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านต่าง ๆ ในการแก้ไขปัญหาของประชาชนจึงสามารถปฏิบัติได้กว้างขวางขึ้นโดยมีกฎหมายรองรับ ซึ่งทั้งนี้การปฏิบัติภารกิจตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยผ่านกระบวนการประชาคมหมู่บ้าน จึงเป็นไปตามสภาพปัญหาและความต้องการซึ่งกำหนดไว้ในแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโดยสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายของรัฐบาลและผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

#### ข้อดี

- องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถปฏิบัติภารกิจมีขอบเขตที่ชัดเจน โดยมีข้อกฎหมายรองรับในการแก้ไขปัญหาและความต้องการตามที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาตำบลได้กว้างขวางขึ้น
- สามารถเสริมการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่รับผิดชอบอยู่แล้วให้ดีขึ้น

#### ข้อเสีย

- ภารกิจที่เพิ่มขึ้นในบางด้านอาจปฏิบัติได้ไม่ทัน

#### ๒. ทรัพยากรขององค์การบริหารส่วนตำบล

##### - งบประมาณ

องค์การบริหารส่วนตำบลคล่องตัวมีรายได้ในแต่ละปีงบประมาณค่อนข้างมากในการปฏิบัติภารกิจตามอำนาจหน้าที่ในการดำเนินงานตามแผนงาน / โครงการในการแก้ไขปัญหาและสนองต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ โดยมีรายได้หลักจากอากรรั้งนกอีแอ่น

##### - บุคลากรและระบบงาน

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลปัจจุบันมีการกำหนดส่วนราชการเพียง ๔ ส่วน คือ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง และ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีพนักงานส่วนตำบล ๓๐ อัตรา ครู คศ.๑ ๕ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา และพนักงานจ้าง ๔๔ อัตรา การปฏิบัติภารกิจสามารถกระทำได้ในด้านหลักเท่าที่มีบุคลากร ภารกิจบางด้านอาศัยการประสานกับหน่วยงานอื่นช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน

##### - ระบบข้อมูลข่าวสาร

การจัดระบบข้อมูลข่าวสารขององค์การบริหารส่วนตำบลคล่องตัวยังไม่ดีเท่าที่ควร แต่มีข้อมูลสำหรับการปฏิบัติงานได้โดยมีการจัดแบ่งหมวดหมู่ และช่องทางของการสื่อสารและผู้รับผิดชอบ

### ข้อดี

- มีงบประมาณเพียงพอในการปฏิบัติภารกิจ
- มีการจัดช่องทางการสื่อสาร และผู้รับผิดชอบ

### ข้อเสีย

- ขาดแคลนบุคลากรสำหรับปฏิบัติภารกิจในบางด้าน
- ระบบข้อมูลข่าวสารยังไม่ดีเท่าที่ควร

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

#### - ด้านการเงิน

งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลแม้จะมีค่อนข้างมากแต่ไม่เพียงพอในการปฏิบัติภารกิจในหลาย ๆ ด้าน ในอนาคตคาดว่ารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลจะมีเพิ่มขึ้น ทั้งรายได้ที่จัดเก็บเองซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลได้พยายามสำรวจจัดเก็บให้ทั่วถึงและครบถ้วน

การจัดสรรภาษีซึ่งเป็นผลจากพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ ทำให้มีการปรับปรุงหลักเกณฑ์การแบ่งสรรภาษีให้เหมาะสมกับภารกิจทำให้บริการสาธารณะที่องค์การบริหารส่วนตำบลได้รับการถ่ายโอนให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้มาตรฐานยิ่งขึ้น

#### - ด้านการบริการ

การบริการประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งในการบริการสาธารณะและการให้บริการอื่น ได้ผ่านกระบวนการประชาคมและการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน แม้จะไม่ครอบคลุมทุกภารกิจที่มีอยู่ บางครั้งยังไม่ทันกับห้วงเวลาที่ได้กำหนดไว้และยังขาดการทำงานเชิงรุก ประชาชนไม่มีส่วนร่วมในการปรับปรุงการให้บริการ

### สรุปประเด็นที่แสดงถึงจุดแข็ง (Strengths) และจุดอ่อน (Weaknesses)

#### จุดอ่อน

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

#### จุดแข็ง

๑. ปฏิบัติงานตามภารกิจโดยผ่านกระบวนการประชาคม
๒. ประสานการปฏิบัติงานกับหน่วยงานที่รับผิดชอบงานในพื้นที่ในการปฏิบัติภารกิจได้ดี
๓. ผู้บริหารปรับปรุงการบริการอยู่ตลอดเวลา
๔. มีงบประมาณเพียงพอในการปฏิบัติภารกิจ
๕. การเปิดช่องทางการสื่อสารในการรับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะทั้งทางตรงและทางอ้อม

จากการวิเคราะห์ภารกิจและการประเมินสถานะขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ สรุปว่าการปฏิบัติภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬต้องดำเนินการในประเด็นสำคัญ ดังนี้

๕.๑ การเพิ่มบุคลากรสำหรับปฏิบัติงานในภารกิจที่จำเป็น

๕.๒ การสร้างเครือข่ายองค์กรชุมชนเพื่อช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน

๕.๓ การประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อบูรณาการในการวางแผนและการปฏิบัติภารกิจ

การกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ ได้กำหนดตามภารกิจที่สำคัญและกำหนดเฉพาะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานและประสานหน่วยงานและองค์กรชุมชนในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สอดคล้องกับงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ



## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

### ๘.๑ โครงสร้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬได้กำหนดภารกิจในการดำเนินการในด้านต่าง ๆ ทั้งภารกิจหลักและภารกิจรอง ดังนั้นจึงมีลักษณะของการปฏิบัติงาน การปฏิบัติภารกิจ ซึ่งสามารถกำหนดโครงสร้างส่วนราชการได้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่)
<p>๑. งานตรวจสอบภายใน งานตรวจสอบภายใน</p> <p>๒. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารงานทั่วไป</li> <li>- งานบริหารงานบุคคล</li> <li>- งานส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์</li> <li>- งานกิจการสภา</li> <li>- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูลงานด้านนิติการ</li> <li>- งานเกี่ยวกับการตราข้อบัญญัติ</li> <li>- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</li> <li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- งานเทศกิจ</li> </ul> <p>๒.๒ ฝ่ายนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนโยบายและแผน</li> <li>- งานงบประมาณ</li> <li>- งานประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานเผยแพร่ข้อมูลทางวิชาการ</li> <li>- งานส่งเสริมการศึกษา</li> <li>- งานส่งเสริมการศาสนา วัฒนธรรม และการกีฬา</li> </ul> <p>๒.๓ ฝ่ายสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสวัสดิการสังคม</li> <li>- งานสังคมสงเคราะห์</li> <li>- งานส่งเสริมอาชีพ</li> <li>- งานส่งเสริมพัฒนา สตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส</li> </ul>	<p>๑. งานตรวจสอบภายใน -งานตรวจสอบภายใน</p> <p>๒. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารงานทั่วไป</li> <li>- งานบริหารงานบุคคล</li> <li>- งานส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์</li> <li>- งานกิจการสภา</li> <li>- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li> <li>- งานด้านนิติการ</li> <li>- งานเกี่ยวกับการตราข้อบัญญัติ</li> <li>- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</li> <li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- งานเทศกิจ</li> </ul> <p>๒.๒ ฝ่ายนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนโยบายและแผน</li> <li>- งานงบประมาณ</li> <li>- งานประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานเผยแพร่ข้อมูลทางวิชาการ</li> <li>- งานส่งเสริมการศึกษา</li> <li>- งานส่งเสริมการศาสนา วัฒนธรรม และการกีฬา</li> </ul> <p>๒.๓ ฝ่ายสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสวัสดิการสังคม</li> <li>- งานสังคมสงเคราะห์</li> <li>- งานส่งเสริมอาชีพ</li> <li>- งานส่งเสริมพัฒนา สตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส</li> </ul>

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 <ul style="list-style-type: none"> <li>- กิจการประปา</li> <li>- ไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>- ระบบน้ำ</li> </ul> </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 <ul style="list-style-type: none"> <li>- กิจการประปา</li> <li>- ไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>- ระบบน้ำ</li> </ul> </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>- งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ</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>- งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ</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

### สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ

สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ ได้คำนวณอัตรากำลังคนที่ต้องการในการปฏิบัติราชการของแต่ละงานในสังกัดสำนักงานปลัด รวมถึงตำแหน่งว่าง จำนวนทั้งสิ้น ๓๒ อัตรา ประกอบด้วย ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักงานปลัด จำนวน ๑ อัตรา ซึ่งปัจจุบันอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ แบ่งเป็น

๑. พนักงานส่วนตำบล	จำนวน ๑๒ อัตรา
๒. ครู คศ. ๑	จำนวน ๕ อัตรา
๓. ลูกจ้างประจำ	จำนวน ๑ อัตรา
๔. พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๑๑ อัตรา (อัตรารว่าง ๑ อัตรา)
๕. พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๓ อัตรา

โดยแบ่งงานรับผิดชอบในสำนักงานปลัด เป็น ๓ ฝ่าย ๑ หน่วยงานตรวจสอบภายใน ดังนี้

๑. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีจำนวนพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๖ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๔ อัตรา

โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานดังนี้

- งานบริหารงานทั่วไป
- งานบริหารงานบุคคล
- งานส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์
- งานกิจการสภา
- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล
- งานด้านนิติการ
- งานเกี่ยวกับการตราข้อบัญญัติ
- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานเทศกิจ

๒. ฝ่ายนโยบายและแผน มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓ อัตรา ครู คศ.๑ จำนวน ๕ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๘ อัตรา (ตำแหน่งว่าง ๑ อัตรา) อัตรารว่างจำนวน ๑ อัตรา

โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานดังนี้

- งานนโยบายและแผน
- งานงบประมาณ
- งานประชาสัมพันธ์
- งานเผยแพร่ข้อมูลทางวิชาการ
- งานส่งเสริมการศึกษา
- งานส่งเสริมการศาสนา วัฒนธรรม และการกีฬา

๓. ฝ่ายสวัสดิการสังคม มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา

โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานดังนี้

- งานสวัสดิการสังคม
- งานสังคมสงเคราะห์
- งานส่งเสริมอาชีพ
- งานส่งเสริมพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส

๔. หน่วยงานตรวจสอบภายใน มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา

โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานดังนี้

- งานตรวจสอบภายใน



ปี	งาน	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราที่มี อยู่จริง	ความ ต้องการ กำลังคน	เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๓	<b>ฝ่ายนโยบายและแผน</b>							
	- หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>งานนโยบายและแผน</b>							
	- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	-	-	-	
	- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	๑	+๑	-	-	
	<b>งานงบประมาณ</b>							
	-	-	-	-	-	-	-	
	<b>งานประชาสัมพันธ์</b>							
	- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>งานเผยแพร่ข้อมูลทางวิชาการ</b>							
	- ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	๑	-	๑	-	-	-	
	<b>งานส่งเสริมการศึกษา</b>							
	- นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑	๑	๑	-	-	-	
	- ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	๑	+๑	-	-	
	- ครู คศ.๑	๕	๕	๕	-	-	-	
	- ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๕	๕	๕	-	-	-	
	<b>งานส่งเสริมการศาสนา วัฒนธรรม และการกีฬา</b>							
	-	-	-	-	-	-	-	
๔	<b>ฝ่ายสวัสดิการสังคม</b>							
	- หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการสังคม	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>งานสวัสดิการสังคม</b>							
	- นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	-	-	๑	+๑	-	-	
	- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>งานสังคมสงเคราะห์</b>							
	- นักสังคมสงเคราะห์(ปก./ชก.)	-	-	๑	+๑	-	-	
	<b>งานส่งเสริมอาชีพ</b>							
	-	-	-	-	-	-	-	
	<b>งานส่งเสริมพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน</b>							
	<b>ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส</b>							
	-	-	-	-	-	-	-	
๕	<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>							
	- นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>รวม</b>	<b>๓๒</b>	<b>๓๐</b>	<b>๔๒</b>	<b>+๑๐</b>			

หมายเหตุ : จากการคำนวณปริมาณงานที่เกิดขึ้นจริงย้อนหลัง ๑ ปี สำนักงานปลัดมีความต้องการอัตรากำลังเพื่อปฏิบัติราชการ รวมทั้งสิ้น ๔๒ อัตรา แต่มีกรอบอัตรากำลังเดิมอยู่ ๓๒ อัตรา มีความต้องการกำลังคนเพิ่ม ๑๐ อัตรา แต่สามารถบริหารจัดการปฏิบัติราชการได้ จึงขอกำหนดตำแหน่งที่จำเป็นเร่งด่วน จำนวน ๒ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ (พง./ชง.) ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)

### กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ

กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ ได้คำนวณอัตรากำลังคนที่ต้องการในการปฏิบัติราชการของแต่ละงานในกองคลัง รวมถึงตำแหน่งว่าง จำนวนทั้งสิ้น ๑๒ อัตรา ประกอบด้วย ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง จำนวน ๑ อัตรา ซึ่งปัจจุบันอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ แบ่งเป็น

๑. พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๙ อัตรา (ตำแหน่งว่าง ๒ อัตรา)
๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ อัตรา

โดยแบ่งงานรับผิดชอบในกองคลัง เป็น ๒ ฝ่าย ดังนี้

๑. ฝ่ายบัญชี มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๖ อัตรา (ตำแหน่งว่าง ๑ อัตรา)

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ อัตรา

โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานดังนี้

- งานการเงิน
- งานรับเงิน เบิกจ่ายเงิน
- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน
- งานเก็บรักษาเงิน
- งานการบัญชี
- งานทะเบียนการเบิกจ่ายเงิน
- งานงบการเงินและงบทดลอง
- งานแสดงฐานะทางการเงิน
- งานพัสดุ

๒. ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓ อัตรา (ตำแหน่งว่าง ๑ อัตรา)

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา

โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานดังนี้

- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า
- งานพัฒนารายได้
- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ
- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี
- งานทะเบียนพาณิชย์





สรุปกรอบอัตรากำลังของกองคลัง  
ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ที่	งาน	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราที่มี อยู่จริง	ความ ต้องการ กำลังคน	เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	งานพัฒนารายได้							
	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	-	-	-	
	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน	๑	๑	๑	-	-	-	
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ							
	-	-	-	-	-	-	-	
	งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี							
	-	-	-	-	-	-	-	
	งานทะเบียนพาณิชย์							
	-	-	-	-	-	-	-	
	รวม	๑๒	๑๐	๑๓	+๑	-	-	

หมายเหตุ : จากการคำนวณปริมาณงานที่เกิดขึ้นจริงย้อนหลัง ๑ ปี กองคลังมีความต้องการอัตรากำลังเพื่อปฏิบัติราชการ รวมทั้งสิ้น ๑๓ อัตรา แต่มีกรอบอัตรากำลังเดิมอยู่ ๑๒ อัตรา มีความต้องการกำลังคนเพิ่ม ๑ อัตรา แต่สามารถบริหารจัดการการปฏิบัติการปฏิบัติราชการได้ จึงไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

### กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ

กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ ได้คำนวณอัตรากำลังคนที่ต้องการในการปฏิบัติราชการของแต่ละงานในกองช่าง รวมถึงตำแหน่งว่าง จำนวนทั้งสิ้น ๑๘ อัตรา ประกอบด้วย ตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่าง จำนวน ๑ อัตรา ซึ่งปัจจุบันอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ แบ่งเป็น

๑. พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๖ อัตรา (อัตราว่าง ๔ อัตรา)
๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๖ อัตรา
๓. พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๖ อัตรา

โดยแบ่งงานรับผิดชอบในกองช่าง เป็น ๒ ฝ่าย ดังนี้

๑. ฝ่ายก่อสร้าง มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๔ อัตรา (ตำแหน่งว่าง ๓ อัตรา) พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๕ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๖ อัตรา

โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานดังนี้

- งานก่อสร้างและบูรณะถนน
- งานก่อสร้างสะพาน
- งานข้อมูลการก่อสร้าง
- งานประเมินราคาค่าใช้จ่ายตาม โครงการ
- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร
- งานออกแบบและสำรวจ
- งานออกแบบอาคาร สะพาน แหล่งน้ำ
- งานบริการข้อมูล
- งานสาธารณูปโภค
- กิจการประปา
- ไฟฟ้าสาธารณะ
- ระบบน้ำ

๒. ฝ่ายผังเมือง มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา (ตำแหน่งว่าง ๑ อัตรา) พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา

โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานดังนี้

- งานสำรวจและแผนที่
- งานวางผังพัฒนาเมือง
- งานควบคุมผังเมือง

สรุปกรอบอัตรากำลังของกองช่าง  
ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ที่	งาน	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราที่มี อยู่จริง	ความ ต้องการ กำลังคน	เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	ฝ่ายก่อสร้าง							
	- หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง	๑	-	๑	-	-	-	
	งานก่อสร้างและบูรณะถนน							
	- นายช่างโยธาปฏิบัติงาน	๑	-	๑	-	-	-	
	- เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	-	-	-	
	- ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล	๑	๑	๑	-	-	-	
	- ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	-	-	-	
	- คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	-	-	-	
	งานก่อสร้างสะพาน							
	-	-	-	-	-	-	-	
	งานข้อมูลการก่อสร้าง							
	-	-	-	-	-	-	-	
	งานประเมินราคาค่าใช้จ่ายตามโครงการ							
	-	-	-	-	-	-	-	
	งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร							
	- นายช่างโยธา(ปง./ขง.)	๑	-	๑	-	-	-	
	งานออกแบบและสำรวจ							
	- นายช่างเขียนแบบ(ปง./ขง.)	-	-	๑	+๑	-	-	
	- ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานออกแบบอาคาร สะพาน แหล่งน้ำ							
	-	-	-	-	-	-	-	
	งานบริการข้อมูล							
	-	-	-	-	-	-	-	
	งานสาธารณูปโภค (-กิจการประปา							
	-ไฟฟ้าสาธารณะ , -ระบบน้ำ)							
	- เจ้าพนักงานการประปา(ปง./ขง.)	-	-	๑	+๑	-	-	
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา	-	-	๑	+๑	-	-	
	- นายช่างไฟฟ้า(ปง./ขง.)	-	-	๑	+๑	-	-	
	- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	-	-	-	
	คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	-	-	-	

ที่	งาน	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราที่มี อยู่จริง	ความ ต้องการ กำลังคน	เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๓	ฝ่ายผังเมือง							
	- หัวหน้าฝ่ายผังเมือง	๑	-	๑	-	-	-	
	งานสำรวจและแผนที่							
	- นายช่างสำรวจ	-	-	๑	+๑	-	-	
	- ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานวางผังพัฒนาเมือง							
	- นักผังเมือง(ปก./ชก.)	-	-	๑	+๑	-	-	
	- นายช่างผังเมือง(ปง./ชง.)	-	-	๑	+๑	-	-	
	งานควบคุมผังเมือง							
	-	-	-	-	-	-	-	
	รวม	๑๘	๑๔	๒๕	+๗	-	-	

หมายเหตุ : จากการคำนวณปริมาณงานที่เกิดขึ้นจริงย้อนหลัง ๑ ปี กองช่างมีความต้องการกำลังเพื่อปฏิบัติราชการ รวมทั้งสิ้น ๒๕ อัตรา แต่มีกรอบอัตรากำลังเดิมอยู่ ๑๘ อัตรา มีความต้องการกำลังคนเพิ่ม ๗ อัตรา แต่สามารถบริหารจัดการการปฏิบัติราชการได้ จึงไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

### กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ ได้คำนวณอัตรากำลังคนที่ต้องการในการปฏิบัติราชการของแต่ละงานในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม รวมถึงตำแหน่งว่าง จำนวนทั้งสิ้น ๑๗ อัตรา ประกอบด้วย ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๑ อัตรา ซึ่งปัจจุบันอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ แบ่งเป็น

- |                         |         |                             |
|-------------------------|---------|-----------------------------|
| ๑. พนักงานส่วนตำบล      | จำนวน ๓ | อัตรา (ตำแหน่งว่าง ๑ อัตรา) |
| ๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ | จำนวน ๖ | อัตรา (ตำแหน่งว่าง ๑ อัตรา) |
| ๓. พนักงานจ้างทั่วไป    | จำนวน ๘ | อัตรา                       |

โดยแบ่งงานรับผิดชอบในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เป็น ๑ ฝ่าย ดังนี้

๑. ฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม มีจำนวนพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ อัตรา (ตำแหน่งว่าง ๑ อัตรา) พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๖ อัตรา (ตำแหน่งว่าง ๑ อัตรา) พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๘ อัตรา

โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานดังนี้

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

สรุปกรอบอัตรากำลังของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม  
ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ที่	งาน	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่มี อยู่จริง	ความ ต้องการ กำลังคน	เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	ฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม							
	- หัวหน้าฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม	๑	-	๑	-	-	-	
	งานสุขาภิบาลทั่วไป							
	นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก./ชก.)	-	-	๑	+๑	-	-	
	งานสุขาภิบาลอาหาร และสถานประกอบการ							
	-	-	-	-	-	-	-	
	งานควบคุมและจัดการคุณภาพ สิ่งแวดล้อม							
	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม (ปก./ชก.)	-	-	๑	+๑	-	-	
	งานอนามัยชุมชน							
	-	-	-	-	-	-	-	
	งานป้องกันยาเสพติด							
	-	-	-	-	-	-	-	
	งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ							
	-	-	-	-	-	-	-	
	งานส่งเสริมและเผยแพร่							
	- นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	๑	๑	๑	-	-	-	
	- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	๑	-	-	-	
	- พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑	+๑	-	-	
	งานรักษาความสะอาด							
	-	-	-	-	-	-	-	
	งานกำจัดขยะและน้ำเสีย							
	- พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	๑	๑	๑	-	-	-	
	- คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	๕	๕	๕	-	-	-	
	- คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	๑	๑	๑	-	-	-	
	- คนงานทั่วไป	๗	๗	๗	-	-	-	
	รวม	๑๗	๑๕	๒๐	+๓	-	-	

หมายเหตุ : จากการคำนวณปริมาณงานที่เกิดขึ้นจริงย้อนหลัง ๑ ปี กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมมีความ  
ต้องการอัตรากำลังเพื่อปฏิบัติราชการ รวมทั้งสิ้น ๒๐ อัตรา แต่มีกรอบอัตรากำลังเดิมอยู่ ๑๗ อัตรา มีความ  
ต้องการกำลังคนเพิ่ม ๓ อัตรา แต่สามารถบริหารจัดการการปฏิบัติราชการได้ จึงไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

จากการคำนวณปริมาณงานดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่าตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้น ในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ จึงกำหนดกรอบอัตรากำลังเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และผลสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ใน ช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑			-	*
<b>หน่วยงานตรวจสอบภายใน</b>								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	*
<b>สำนักงานปลัด อบต.</b>								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม/ว่างขอให้ไปดองลบ
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ(ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู คศ.๑	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ใน ช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) พนักงานจ้างทั่วไป	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานวิทยุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวม	๓๓	๓๕	๓๕	๓๕	+๒			

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑		-		
หัวหน้าฝ่ายบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				
นักวิชาการคลังชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑				
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-			

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-		-	
หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-		-	
หัวหน้าฝ่ายผังเมือง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-		-	
ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล	๑	๑	๑	๑	-		-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงานทั่วไป	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๑๙</b>	<b>๑๙</b>	<b>๑๙</b>	<b>๑๙</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-		-	
หัวหน้าฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-		-	
นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	๑	๑	๑	๑	-		-	
คนงานประจํารถบรรทุกขยะ	๔	๔	๔	๔		-		
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงานประจํารถบรรทุกขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-		
คนงานทั่วไป	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
รวม	๑๗	๑๗	๑๗	๑๗	-		-	

## ๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

(๑) สำนักงานปลัด อบต.คลองวาฬ มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๓๑ ตำแหน่ง ๓๕ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน	รวม เงินเดือน	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	๑	๔๐,๕๖๐	๖๕๕,๗๒๐	๕,๑๕๐	๑๖,๕๕๐	๑๘,๑๒๐
๒	นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ	๑	๒๒,๒๓๐	๒๖๖,๗๖๐	๒,๒๒๐	๙,๐๐๐	๘,๗๖๐
๓	นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง	-	-	๖๗๒,๖๐๐	๑๙,๒๐๐	๑๙,๒๐๐	๑๙,๒๐๐
๔	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๑	๓๑,๘๘๐	๕๐๐,๕๖๐	๓,๕๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๕๕๐
๕	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๑	๒๒,๖๒๐	๒๘๘,๕๕๐	๒,๗๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐
๖	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น	๑	๒๖,๙๘๐	๓๕๑,๗๖๐	๓,๐๐๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐
๗	นิติกรชำนาญการ	๑	๒๕,๐๑๐	๒๘๘,๑๒๐	๒,๘๘๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐
๘	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๒๕,๐๑๐	๒๘๘,๑๒๐	๒,๘๘๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐
๙	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๒๕,๕๗๐	๓๐๖,๖๕๐	๓,๐๐๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๕๐
๑๐	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	๒๓,๐๘๐	๒๗๖,๙๖๐	๒,๘๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐
๑๑	นักวิชาการศึกษปฏิบัติการ	๑	๑๕,๐๖๐	๑๘๐,๗๒๐	๒,๑๖๐	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐
๑๒	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	-	-	-	๓๕๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๑๓	เจ้าพนักงานโอร่าบและบรรณสารกรมศึกษาธิการ	๑	๑๗,๓๑๐	๒๐๗,๗๒๐	๒,๒๘๐	๙,๒๕๐	๙,๐๐๐
๑๔	เจ้าพนักงานธุรการ(ปง./ชง.)	-	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๑๕	ครู คศ.๑	๑	๒๒,๕๕๐	-	-	-	-
๑๖	ครู คศ.๑	๑	๒๒,๐๐๐	-	-	-	-
๑๗	ครู คศ.๑	๑	๒๒,๕๕๐	-	-	-	-
๑๘	ครู คศ.๑	๑	๒๒,๐๐๐	-	-	-	-
๑๙	ครู คศ.๑	๑	๑๘,๖๙๐	-	-	-	-
<b>ลูกจ้างประจำเดิม</b>							
๒๐	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑๗,๘๘๐	๒๑๕,๕๖๐	๑,๘๖๐	๗,๒๐๐	๗,๕๕๐
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>							
๒๑	ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	๑๕,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	๑	๑๕,๗๓๐	๑๘๘,๗๖๐	-	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑๑,๒๓๐	๑๓๕,๗๖๐	-	๕,๕๒๐	๕,๖๕๐
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๑,๒๓๐	๑๓๕,๗๖๐	-	๕,๕๒๐	๕,๖๕๐
๒๕	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑๑,๕๓๐	๑๓๗,๑๖๐	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐
๒๖	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	๑	๑๑,๘๕๐	๑๔๒,๐๘๐	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐
๒๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทัักษะ)	๑	๙,๕๐๐	-	-	-	-
๒๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทัักษะ)	๑	๑๓,๐๕๐	-	-	-	-
๒๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทัักษะ)	๑	๑๓,๐๕๐	-	-	-	-
๓๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทัักษะ)	๑	๑๓,๐๕๐	-	-	-	-
๓๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทัักษะ)	๑	๑๒,๐๕๐	-	-	-	-
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>							
๓๒	ยาม	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๓๓	พนักงานวิทยุ	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

๓๔	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		-	-
๓๕	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		-	-

## (๒) กองคลัง มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๑๐ ตำแหน่ง ๑๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง	๑	๓๕,๗๖๐	๕๖๓,๕๒๐	๕,๑๔๑	๑๖,๕๖๐	๑๖,๓๒๐
๒	นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	-	-	๕๑๑,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๓	นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	-	-	๕๑๑,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๔	นักวิชาการคลังชำนาญการ	๑	๒๖,๔๖๐	๓๑๗,๕๒๐	๓,๑๒๐	๑๒,๒๕๐	๑๒,๙๖๐
๕	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	๑	๑๕,๐๖๐	๑๘๐,๗๒๐	๒,๑๖๐	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐
๖	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ	๑	๒๑,๕๐๐	๒๕๘,๐๐๐	๒,๒๘๐	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐
๗	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	๑	๑๘,๐๖๐	๒๑๖,๗๒๐	๒,๒๘๐	๙,๐๐๐	๙,๒๕๐
๘	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน	๑	๑๖,๑๙๐	๑๙๕,๒๘๐	๒,๒๘๐	๙,๐๐๐	๙,๒๕๐
๙	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	๑	๑๕,๓๑๐	๑๘๑,๗๒๐	๑,๕๖๐	๖,๔๘๐	๗,๐๘๐
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>							
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑๐,๘๖๐	๑๓๐,๓๒๐	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๙,๔๐๐	๑๑๒,๘๐๐	-	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๙,๕๐๐	๑๑๒,๘๐๐	-	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐

(๓) กองช่าง มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๑๔ ตำแหน่ง ๑๘ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง	๑	๓๓,๑๔๐	๕๓๒,๐๘๐	๓,๗๘๐	๑๕,๔๘๐	๑๕,๙๖๐
๒	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	-	-	๕๑๑,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๒๖๐
๓	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	-	-	๕๑๑,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๒๖๐
๔	นายช่างโยธาปฏิบัติงาน	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๕	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑๓,๗๖๐	๑๖๕,๑๒๐	๑,๖๒๐	๖,๖๐๐	๖,๔๘๐
๖	นายช่างโยธาปฏิบัติงาน	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ							
๗	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑๕,๔๕๐	๑๗๓,๔๐๐	-	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐
๘	ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐
๙	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑๒,๓๔๐	๑๔๘,๐๘๐	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐
๑๐	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑๑,๖๓๐	๑๓๙,๕๖๐	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐
๑๑	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑๑,๖๓๐	๑๓๙,๕๖๐	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐
๑๒	พนักงานขับรถยนต์	๑	๙,๗๓๐	๑๑๖,๗๖๐	-	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐
พนักงานจ้างทั่วไป							
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 ๑๗ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
๑	นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น	๑	๓๑,๘๘๐	๕๒๔,๕๖๐	๓,๔๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐
๒	นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น	-	-	๕๑๑,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๓	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	๑	๒๖,๙๘๐	๓๒๓,๗๖๐	๓,๐๐๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ							
๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจุรการ	-	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐
๕	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	๑	๙,๗๓๐	๑๑๖,๗๖๐	-	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐
๖	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	๑	๑๒,๕๒๐	๑๕๐,๒๔๐	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐
๗	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	๑	๑๒,๓๘๐	๑๔๘,๖๘๐	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐
๘	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	๑	๑๒,๕๒๐	๑๕๐,๒๔๐	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐
๙	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	๑	๙,๕๐๐	๑๑๒,๘๐๐	-	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐
พนักงานจ้างทั่วไป							
๑๐	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	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	-	-	-
๑๗	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

(๕) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๑ (บาท)	ปี ๒๕๖๒ (บาท)	ปี ๒๕๖๓ (บาท)
๑	๗๐,๖๑๘,๘๒๐	๗๔,๑๔๙,๗๖๑	๗๗,๘๕๗,๒๔๙

หมายเหตุ : การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมา หรือปีถัดไปเพิ่ม ๕%





ที่	ชื่อรายงาน	ระดับ	ลักษณะ	จำนวน	จำนวนเต็ม	จำนวนเต็ม	จำนวนเต็ม	จำนวนเต็ม	การใช้จ่ายเงินต้น (2)		การใช้จ่ายเงิน (3)				งบ. 30044
									จำนวนเต็ม	จำนวนเต็ม	2561	2562	2563	2561	
					เงินเดือน	เงินเดือน	เงินเดือน	เงินเดือน	2561	2562	2563	2561	2562	2563	
					(บาท.)	(บาท.)	(บาท.)	(บาท.)	(บาท.)	(บาท.)	(บาท.)	(บาท.)	(บาท.)	(บาท.)	
26	ผู้ช่วยบริหารงานทั่วไป	ชำนาญ	1	1	11,840	142,080	1	1	-	5,760	6,000	147,600	148,440	154,440	น.ส.พรทิพย์ เกตุอินทร์
27	ผู้ช่วยบริหารงานทั่วไป	ชำนาญ	1	1	9,400	-	1	1	-	-	-	-	-	-	น.ส.ศุภา ศานติวารุณี
28	ผู้ช่วยบริหารงานทั่วไป	ชำนาญ	1	1	13,040	-	1	1	-	-	-	-	-	-	น.ส.ศุภาลัย ไชยสิทธิ์
29	ผู้ช่วยบริหารงานทั่วไป	ชำนาญ	1	1	13,040	-	1	1	-	-	-	-	-	-	น.ส.ณัฐพร เกตุอินทร์
30	ผู้ช่วยบริหารงานทั่วไป	ชำนาญ	1	1	13,040	-	1	1	-	-	-	-	-	-	น.ส.ณัฐพร เกตุอินทร์
31	ผู้ช่วยบริหารงานทั่วไป	ชำนาญ	1	1	12,040	-	1	1	-	-	-	-	-	-	น.ส.ณัฐพร เกตุอินทร์
32	พนักงาน	ชำนาญ	1	1	9,000	108,000	1	1	-	-	-	108,000	108,000	108,000	น.ส.จิราภรณ์ เกตุอินทร์
33	พนักงาน	ชำนาญ	1	1	9,000	108,000	1	1	-	-	-	108,000	108,000	108,000	น.ส.ศุภาลัย ไชยสิทธิ์
34	พนักงาน	ชำนาญ	1	1	9,000	108,000	1	1	-	-	-	108,000	108,000	108,000	น.ส.ณัฐพร เกตุอินทร์
35	พนักงาน	ชำนาญ	1	1	9,000	108,000	1	1	-	-	-	108,000	108,000	108,000	น.ส.ศุภาลัย ไชยสิทธิ์
36	ผู้ช่วยบริหารงานทั่วไป	ชำนาญ	1	1	35,760	568,520	1	1	-	4,140	16,560	567,660	588,360	604,680	น.ส.จิราภรณ์ เกตุอินทร์
37	ผู้ช่วยบริหารงานทั่วไป	ชำนาญ	1	1	-	411,600	1	1	-	13,620	13,620	425,220	438,340	452,460	น.ส.ศุภาลัย ไชยสิทธิ์
38	ผู้ช่วยบริหารงานทั่วไป	ชำนาญ	1	1	-	411,600	1	1	-	13,620	13,620	425,220	438,340	452,460	น.ส.ณัฐพร เกตุอินทร์
39	ผู้ช่วยบริหารงานทั่วไป	ชำนาญ	1	1	26,460	317,520	1	1	-	3,120	12,960	320,640	329,760	342,720	น.ส.ณัฐพร เกตุอินทร์
40	ผู้ช่วยบริหารงานทั่วไป	ชำนาญ	1	1	21,500	258,000	1	1	-	2,280	8,760	260,280	266,760	275,760	น.ส.ณัฐพร เกตุอินทร์
41	ผู้ช่วยบริหารงานทั่วไป	ชำนาญ	1	1	15,060	180,720	1	1	-	2,160	7,680	182,880	241,440	249,240	น.ส.ณัฐพร เกตุอินทร์
42	ผู้ช่วยบริหารงานทั่วไป	ชำนาญ	1	1	16,190	194,280	1	1	-	2,280	9,000	196,560	255,720	234,960	น.ส.ณัฐพร เกตุอินทร์
43	ผู้ช่วยบริหารงานทั่วไป	ชำนาญ	1	1	18,060	216,720	1	1	-	2,280	9,000	219,000	225,720	234,960	น.ส.ณัฐพร เกตุอินทร์
44	ผู้ช่วยบริหารงานทั่วไป	ชำนาญ	1	1	14,310	171,720	1	1	-	1,560	6,480	173,280	178,290	185,280	น.ส.ณัฐพร เกตุอินทร์
45	ผู้ช่วยบริหารงานทั่วไป	ชำนาญ	1	1	10,860	130,320	1	1	-	-	5,520	135,360	136,290	141,720	น.ส.ณัฐพร เกตุอินทร์
46	ผู้ช่วยบริหารงานทั่วไป	ชำนาญ	1	1	9,400	112,800	1	1	-	-	4,800	117,360	122,160	127,080	น.ส.ณัฐพร เกตุอินทร์
47	ผู้ช่วยบริหารงานทั่วไป	ชำนาญ	1	1	9,400	112,800	1	1	-	-	4,800	117,360	122,160	127,080	น.ส.ณัฐพร เกตุอินทร์
48	ผู้ช่วยบริหารงานทั่วไป	ชำนาญ	1	1	33,340	532,080	1	1	-	3,780	15,480	535,860	547,560	563,520	น.ส.ณัฐพร เกตุอินทร์
49	ผู้ช่วยบริหารงานทั่วไป	ชำนาญ	1	1	-	411,600	1	1	-	13,620	13,620	425,220	438,340	452,460	น.ส.ณัฐพร เกตุอินทร์
50	ผู้ช่วยบริหารงานทั่วไป	ชำนาญ	1	1	-	411,600	1	1	-	13,620	13,620	425,220	438,340	452,460	น.ส.ณัฐพร เกตุอินทร์
51	ผู้ช่วยบริหารงานทั่วไป	ชำนาญ	1	1	-	297,960	1	1	-	9,720	9,720	307,680	317,340	327,060	น.ส.ณัฐพร เกตุอินทร์
52	ผู้ช่วยบริหารงานทั่วไป	ชำนาญ	1	1	13,760	165,120	1	1	-	1,620	6,480	166,240	171,720	178,200	น.ส.ณัฐพร เกตุอินทร์



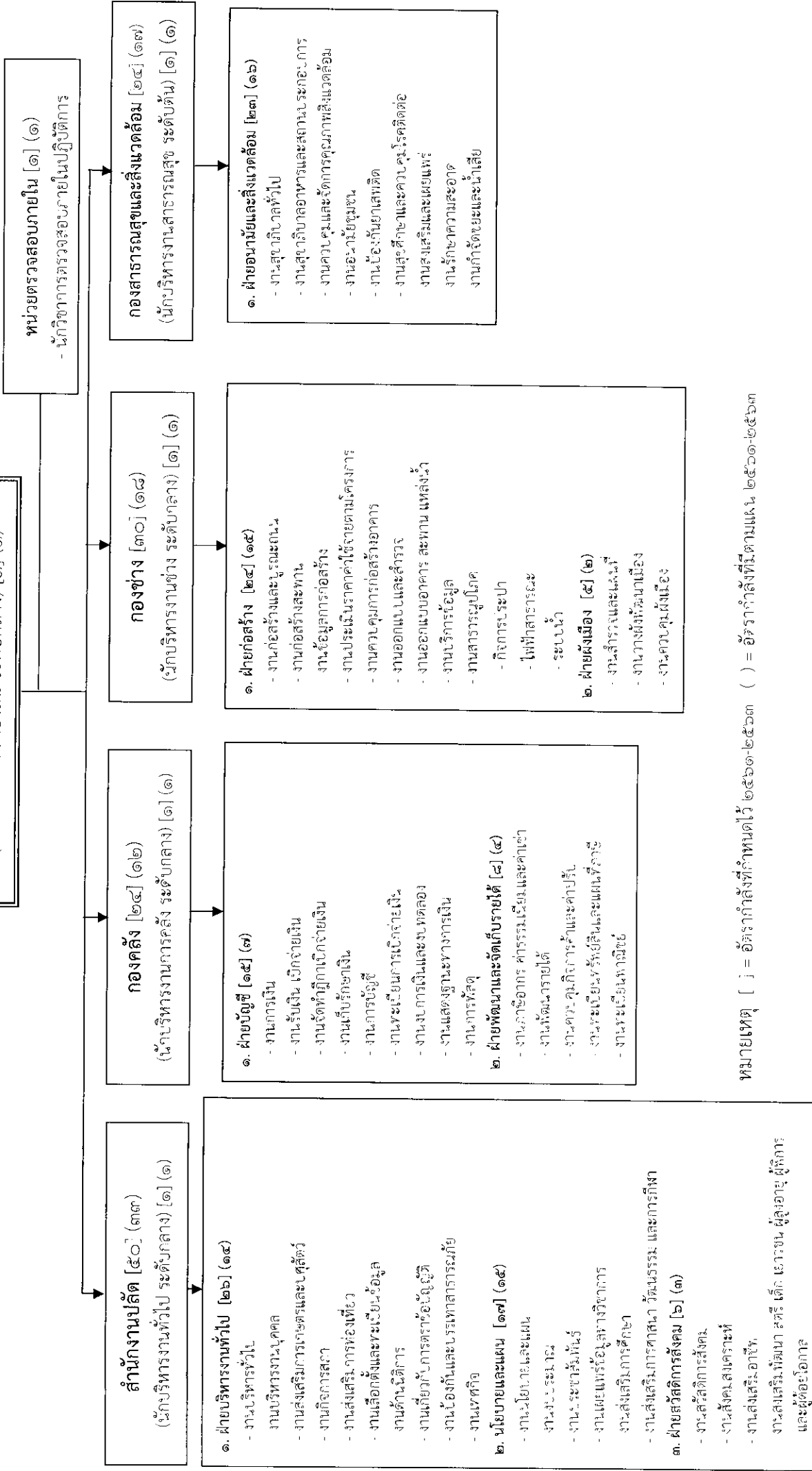


# ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

## โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ [๑๓๐] (๘๒)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล  
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) [๑] (๑)



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

# โครงสร้างสำนักงานปลัด

สำนักปลัด อบต. [๔๑] (๓๓)

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.  
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง) [๑] (๑)

**ฝ่ายนโยบายและแผน [๑๗] (๑๕)**

- หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) [๑] (๑)
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ส่วนนโยบาย [๕]
- งานงบประมาณ [๑] (๑)
- งานประชาสัมพันธ์ [๑] (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานประชาสัมพันธ์ (ตามภารกิจ) [๑]
- งานเผยแพร่ข้อมูลทางวิชาการ [๑] (๑)
- ผู้ช่วย นักวิชาการคอมพิวเตอร์ (ตามภารกิจ) [๑]
- งานส่งเสริมการศึกษา [๑๒] (๑๑)
- นักวิชาการศึกษานักวิชา [๑]
- ครู ระดับต้น ๑๑ คน
- ผู้ช่วยครู (๑) คน

งานส่งเสริมการศึกษาศึกษา วัฒนธรรมและการกีฬา [๑] (๑)

**ฝ่ายบริหารงานทั่วไป [๑๙] (๑๕)**

- หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) [๑] (๑)
- งานบริหารทั่วไป [๕] (๕)
- นักวิชาการงานทั่วไป (ตามภารกิจ) [๕]
- เจ้าหน้าที่งานธุรการปฏิบัติงาน (ตามภารกิจ) [๑]
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ (ตามภารกิจ) [๕]
- พนักงานอื่น (รวมช่าง) (ตามภารกิจ) [๑]
- ยาน (ทั่วไป) [๑]
- คนงานทั่วไป [๑]

งานบริหารงานบุคคล [๒] (๑)

- นักวิชาการบุคคล (ตามภารกิจ) [๑]

งานส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์ [๑] (๑)

งานกิจการสภา [๑] (๑)

งานส่งเสริมการท่องเที่ยว [๑] (๑)

งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล [๑] (๑)

งานด้านนิติการ [๒] (๑)

นักวิชาการยุติธรรม [๑]

งานเกี่ยวกับกฏหมายข้อบัญญัติ [๑] (๑)

งานห้องสมุดและบรรณารักษศาสตร์ [๕] (๓)

เจ้าหน้าที่งานห้องสมุดและบรรณารักษศาสตร์ (ตามภารกิจ) [๕]

พนักงานอื่น (รวมช่าง) (ตามภารกิจ) [๑]
- พนักงานวิชาชีพ [๑] (๑)

งานเทศกิจ [๑] (๑)

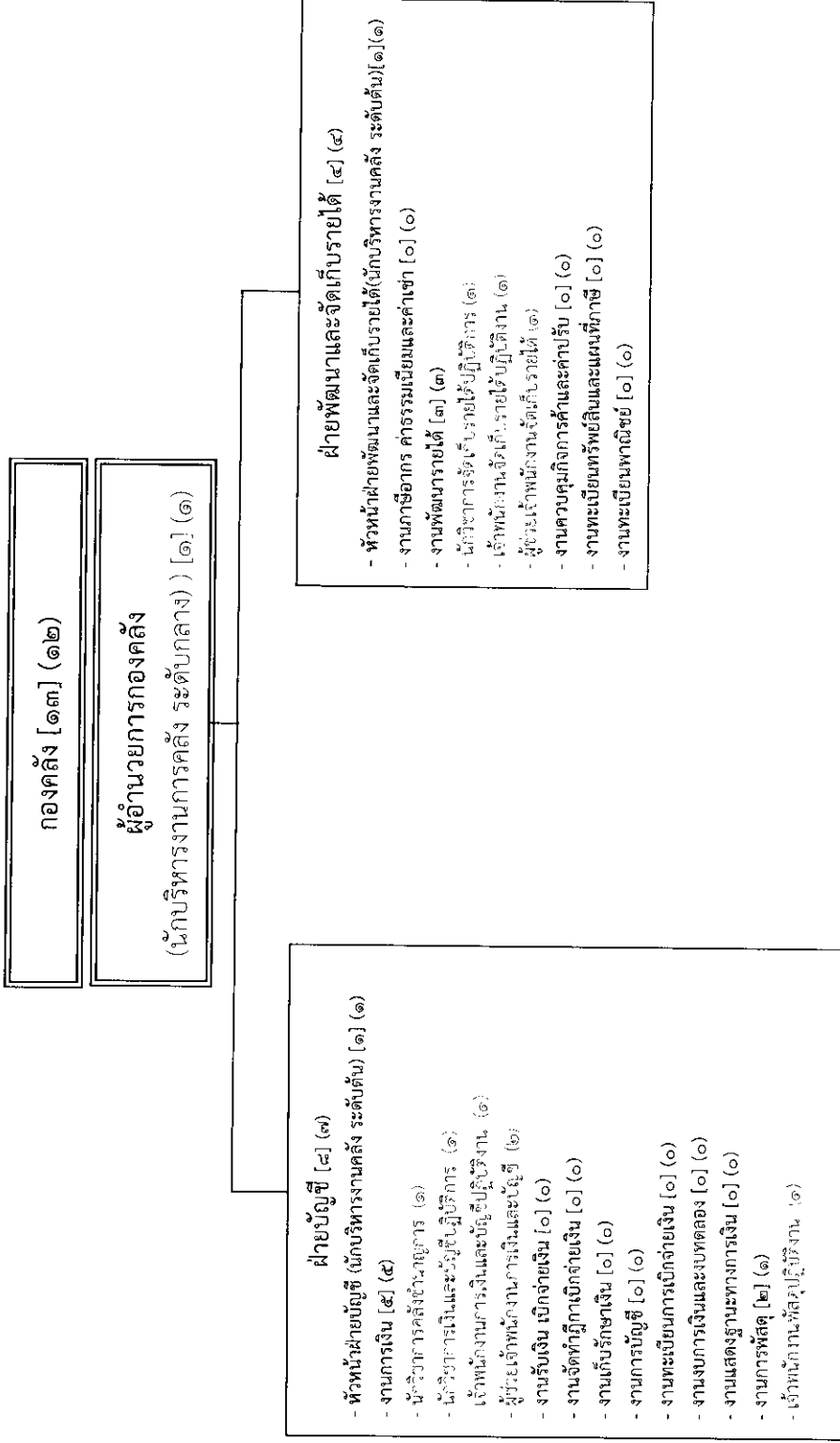
**ฝ่ายสวัสดิการสังคม [๔] (๓)**

- หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) [๑] (๑)
- งานสวัสดิการสังคม [๒] (๒)
- นักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพ [๑] (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานสวัสดิการสังคม (ตามภารกิจ) [๑]
- งานสังคมสงเคราะห์ [๑] (๑)
- งานส่งเสริมอาชีพ [๑] (๑)
- งานส่งเสริมพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส [๑] (๑)

หมายเหตุ ( ) = อัตรากำลังที่กำหนดได้ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ( ) = อัตรากำลังที่เพิ่มในปี ๒๕๖๑ ( ) = อัตรากำลังที่มีอยู่เดิม

พนักงานส่วนตำบล ๑๗ อัตรา พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ) ๑๑ อัตรา พนักงานจ้าง (ทั่วไป) ๔ อัตรา

# โครงสร้างองค์กร



หมายเหตุ [ ] = อัตรากำลังที่กำหนดไว้ ๑๕๐๑-๒๕๖๓ ( ) = อัตรากำลังที่มีตามแผน ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ( ) = อัตรากำลังที่มีอยู่เดิม

พนักงานส่วนตำบล ๙ อัตรา พนักงานจ้าง(ตามภารกิจ) ๓ อัตรา

# โครงสร้างกองช่าง

กองช่าง [๒๕] (๑๘)

ผู้อำนวยการกองช่าง

(นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง) [๑] (๑)

## ฝ่ายก่อสร้าง [๑๙] (๑๕)

- หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) [๑] (๑)

งานก่อสร้างและบูรณะถนน [๔] (๔)

- นายช่างโยธาผู้มีใบอนุญาต (๑)

- เจ้าหน้าที่งานธุรการปฏิบัติงาน (๑)

- ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล (ตามภารกิจ) (๑)

- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ตามภารกิจ) (๑)

- พนักงานชั้นเรียน (ตามภารกิจ) (๑)

- คนงานทั่วไป (๑)

งานก่อสร้างสะพาน [๑] (๑)

งานซ่อมบำรุงก่อสร้าง [๑] (๑)

งานประเมินราคาค่าใช้จ่ายตามโครงการ [๑] (๑)

งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร [๑] (๑)

- นายช่างโยธาผู้มีใบอนุญาต (๑)

งานออกแบบและสำรวจ [๒] (๑)

- ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ (ตามภารกิจ) (๑)

งานออกแบบอาคาร สะพาน แหล่งน้ำ [๑] (๑)

งานบริการข้อมูล [๑] (๑)

งานสาธารณูปโภค (กิจการประปา-ไฟฟ้าสาธารณะ-ระบบน้ำ) [๗] (๔)

- ผู้ชำนาญช่างไฟฟ้า (ตามภารกิจ) (๑)

คนงานทั่วไป (๓)

## ฝ่ายผังเมือง [๕] (๒)

- หัวหน้าฝ่ายผังเมือง(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) [๑] (๑)

งานสำรวจและแผนที่ [๒] (๑)

- ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ (๑)

งานวางผังพัฒนาเมือง [๒] (๑)

งานควบคุมผังเมือง [๑] (๑)

หมายเหตุ

[ ] = อัตรากำลังที่กำหนดไว้ ๒๕๖๑-๒๕๖๓

( ) = อัตรากำลังที่เพิ่มในปี ๒๕๖๓

( ) = อัตรากำลังที่มีอยู่เดิม

พนักงานส่วนตำบล ๑ อัตรา พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ) ๑ อัตรา พนักงานจ้าง (ทั่วไป) ๒ อัตรา



# โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม [๑๗] (๑๗)

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม  
(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) [๑] (๑)

- ฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม [๑๘] (๑๖)
  - หัวหน้าฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) [๑] (๑)  
งานสุขาภิบาลทั่วไป [๑] (๑)
  - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ [๑] (๑)  
งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม [๑] (๑)  
งานอนามัยชุมชน [๑] (๑)  
งานป้องกันยาเสพติด [๑] (๑)
  - งานสุขศึกษาและความสุขโรดติดต่อก [๑] (๑)  
งานส่งเสริมและเผยแพร่ [๒] (๒)
    - นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ (๑)
    - ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ งานบริการ (๑)
  - งานรักษาความสะอาด [๑] (๑)  
งานกำจัดขยะและน้ำเสีย [๑๓] (๑๓)
    - พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (ดำเนินการถึง) (๑)
    - คนงานประจำรถบรรทุกขยะ (ดำเนินการถึง) (๑)
    - คนงานประจำรถบรรทุกขยะ (ทั่วไป) (๑)
    - คนงานทั่วไป (๑)

หมายเหตุ : [ ] = อัตรากำลังที่กำหนดไว้ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ( ) = อัตรากำลังที่เพิ่มเติม ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ( ) = อัตรากำลังที่มีอยู่เดิม  
พนักงานส่วนตำบล ๓ อัตรา พนักงานจ้าง(ตามภารกิจ) ๒ อัตรา พนักงานจ้าง(ทั่วไป) ๘ อัตรา





ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิ	เลขที่สำเนาหนังสือ	ตำแหน่ง	ระดับ	กรอบวงเงินค่าจ้าง			เงินเดือน	ประเภท
						เลขที่จ้างคนงาน	วันที่จ้างคนงาน	วงเงิน		
69	นางทองดี เกษมเทศ	มีประสบการณ์ปีที่ 6	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	108,000	-	พนักงาน
61	นายสุพจน์ คงมณี	ประสบการณ์ปีที่ 6	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	108,000	-	พนักงาน
62	นายเสริม ชูจิตต์	ประสบการณ์ปีที่ 6	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	108,000	-	พนักงาน
63	นางทอง อภินันต์	ประสบการณ์ปีที่ 6	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	108,000	-	พนักงาน
64	นายสมทรง แสนศักดิ์	ปัทมศึกษาตอนต้น	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	108,000	-	พนักงาน
65	นายประวิทย์ สุขวัฒน์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	108,000	-	พนักงาน
กองช่างวิทยุศูนย์เคซีเอ็มภาคใต้										
66	นางจตุพร เกตุอ่อน	ว.บ.บ.สาธารณสุขจังหวัด	29-3-06-2104-001	ผู้ช่วยนักวิทยาศาสตร์	ชำนาญ	29-3-06-2104-001	ผู้ช่วยนักวิทยาศาสตร์	882,560	42,000	พนักงาน
67	นายพนมกร	-	29-3-06-2104-002	ผู้ช่วยนักวิทยาศาสตร์	ชำนาญ	29-3-06-2104-002	ผู้ช่วยนักวิทยาศาสตร์	-	-	พนักงาน
68	นายธีรวัฒน์ มุณีศักดิ์	พยาบาลสาธารณสุขจิต	29-3-06-4601-001	ผู้ช่วยนักวิทยาศาสตร์	ชำนาญ	29-3-06-3601-001	ผู้ช่วยนักวิทยาศาสตร์	323,760	-	พนักงาน
69	นายประจักษ์	-	-	ผู้ช่วยนักวิทยาศาสตร์	-	-	ผู้ช่วยนักวิทยาศาสตร์	-	-	พนักงาน
70	นายสมชาย เปลี่ยนแผน	ประสบการณ์ปีที่ 6	-	พนักงานประจำรถจักรยานยนต์	-	-	พนักงานประจำรถจักรยานยนต์	116,760	-	พนักงาน
71	นายธีรวัฒน์ สมเทียน	ประสบการณ์ปีที่ 6	-	คนงานประจำรถจักรยานยนต์	-	-	คนงานประจำรถจักรยานยนต์	150,240	-	พนักงาน
72	นายประจักษ์ เลื่องโรจธรรม	ประสบการณ์ปีที่ 6	-	คนงานประจำรถจักรยานยนต์	-	-	คนงานประจำรถจักรยานยนต์	148,680	-	พนักงาน
73	นายสุวัฒน์ แก้วเจริญ	ประสบการณ์ปีที่ 6	-	คนงานประจำรถจักรยานยนต์	-	-	คนงานประจำรถจักรยานยนต์	150,240	-	พนักงาน
74	นายสุภาภรณ์ วัชรรัตน์	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงานประจำรถจักรยานยนต์	-	-	คนงานประจำรถจักรยานยนต์	112,800	-	พนักงาน
75	นายสมศักดิ์ คุ้มงาม	ประสบการณ์ปีที่ 6	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	108,000	-	พนักงาน
76	นายชญาชัย แก้วลาย	ม.ศ.3	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	108,000	-	พนักงาน
77	นายสันพันธ์ คงมณี	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	108,000	-	พนักงาน
78	นายวิญ ชาติ	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	108,000	-	พนักงาน
79	นายพิชิต ชนกัน	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	108,000	-	พนักงาน
80	นายพีระศักดิ์ งามสิน	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	108,000	-	พนักงาน
81	นายบุญวิจิตรดี คุ้มชัย	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	108,000	-	พนักงาน
82	นายประวิทย์ มุณีเกษม	ศูนย์บริการสาธารณสุข(พศก)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	108,000	-	พนักงาน

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดก็คือทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรทางการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ ในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ ซึ่งการที่องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬจึงจำเป็นต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสมและมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ ได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ ให้สำเร็จบรรลุผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬไว้ดังนี้

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม หรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของภาครัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการสัมมนาศึกษาบุคลากรในสังกัด โดยองค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬเป็นผู้จัดฝึกอบรมเองหรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนการขอรับคำแนะนำ คำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ ตลอดจนการจัดทำเอกสารสรุปรายละเอียดสำคัญของงาน การจัดทำแผนพับประชาสัมพันธ์งาน

๔. จัดให้มีการศึกษาดูงานขององค์การบริหารส่วนตำบล หรือของหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้น

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชน การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือลดระยะเวลาในการให้บริการให้น้อยลง ลดความซ้ำซ้อนของงานหรือการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นให้ลดน้อยลง จะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานที่คุ้มค่ามากยิ่งขึ้น

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งการศึกษาในระบบและนอกระบบ เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๘. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลด้วยดี

หมายเหตุ : รายละเอียดตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

### ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ ได้ประกาศมาตรฐานทางคุณธรรม และจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ ดังนี้

#### ๑. มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลักสำหรับข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ

ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาลโดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการดังนี้

- ๑.๑ การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- ๑.๒ การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- ๑.๓ การมีจิตสำนึกที่ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ
- ๑.๔ การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- ๑.๕ การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- ๑.๖ การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- ๑.๗ การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- ๑.๘ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานรักษามาตรฐานมีคุณภาพโปร่งใสและตรวจสอบได้
- ๑.๙ การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- ๑.๑๐ การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชน ให้นำอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

#### ๒. จรรยาวิชาชีพขององค์กร

- ๒.๑ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์
- ๒.๒ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้ และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ
- ๒.๓ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด
- ๒.๔ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ ต้องไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่
- ๒.๕ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเสียสละ ทุมเทศปัญญา ความรู้ความสามารถให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน
- ๒.๖ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ ต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน
- ๒.๗ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย
- ๒.๘ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ/พนักงานจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น
- ๒.๙ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ ต้องรักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

๒.๑๐ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ ต้องไม่ใช่สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตามตลอดจนไม่รับของขวัญของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียนหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่าง ๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

๒.๑๑ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ ต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพมีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

\*\*\*\*\*