



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ ข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในการประชุมครั้งที่ ๙ / ๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๓ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

ข้อ ๑. ประกาศนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ข้อ ๒. ประกาศฉบับนี้ มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

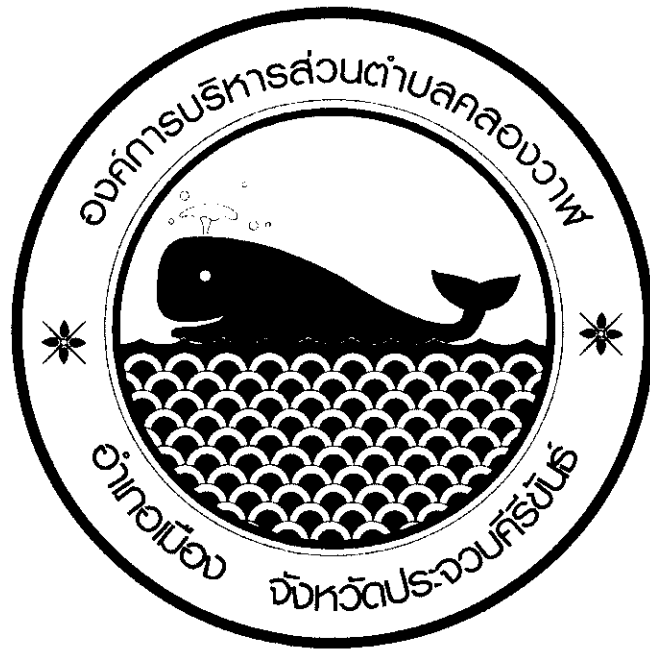
ข้อ ๓. การกำหนดตำแหน่ง ระบุตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แนบท้ายประกาศฉบับนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายเสนาะ โตทอง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ
อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๒
๒. วัตถุประสงค์	๓
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนกำลัง	๔
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๗
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่ง และการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๒

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐเป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่นๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ มีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างเพิ่มใหม่นอกเหนือจากที่กำหนดในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน หรือปริมาณที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งโดยปรับเกลี่ยจากตำแหน่งอื่นได้ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ จึงจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใดอยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลโดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (ก.อบต.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (ก.อบต.จังหวัด) ครั้งที่ ๙ / ๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ วัตถุประสงค์

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬมีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างที่เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลัง ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบเหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นกรรมการและเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และสภาพปัญหาของตำบลคลองวาฬ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลคลองวาฬ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาดำเนินการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานองค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่างานใดต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริง เหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่าหากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ก และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับกรวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ในประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์ปัญหาภายในเขตพื้นที่ตำบลคลองวาฬ พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

๔.๑ ด้านพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

- พัฒนาระบบเศรษฐกิจชุมชน และการส่งเสริมอาชีพแก่ประชาชน
- จัดให้มีสวัสดิการ สังคมสงเคราะห์แก่สตรี เด็กและเยาวชน คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาสทางสังคม
- การรักษาความสงบเรียบร้อยและป้องกันบรรเทาสาธารณภัย
- ส่งเสริมสนับสนุนงานสาธารณสุข สุขภาพอนามัย และการป้องกันควบคุมโรค

๔.๒ ด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ

- ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา
- ส่งเสริมศาสนา วัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ

๔.๓ ด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยว

- พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
- ส่งเสริมการตลาดและการประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว
- ส่งเสริมบริการด้านการท่องเที่ยวให้มีมาตรฐาน

๔.๔ ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ส่งเสริมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยสร้างการมีส่วนร่วมภาคประชาชน และองค์กรทุกภาคส่วน
- พัฒนาปายายเลนให้เป็นแหล่งเรียนรู้เชิงนิเวศ
- จัดให้มีการบริหารจัดการ การกำจัดขยะมูลฝอย น้ำเสีย และการควบคุมมลพิษต่างๆ

๔.๕ ด้านการพัฒนาเส้นทางคมนาคม แหล่งน้ำ และสาธารณสุขภิบาล

- ปรับปรุงสาธารณสุขภิบาลขั้นพื้นฐาน
- พัฒนาปรับปรุงคูคลอง แหล่งน้ำ
- จัดให้มีระบบไฟฟ้าครบทุกครัวเรือน และติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะทั่วพื้นที่
- จัดให้มีระบบน้ำประปาที่ได้มาตรฐาน และปลอดภัยสำหรับการอุปโภคบริโภค

๔.๖ ด้านการบริหารจัดการองค์กร

- พัฒนาศักยภาพของบุคลากรทั้งฝ่ายการเมือง และฝ่ายประจำ
- จัดให้มีระบบการบริหารจัดการและการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ
- ส่งเสริมให้มีการจัดองค์ความรู้ภายในองค์กร

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลคลองวาฬ คือ “ท้องถิ่นน่าอยู่ ประตูก้าวข้ามแดน” ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการช่วยเหลือแก้ไขปัญหาความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นของตำบลคลองวาฬ ให้มีความเจริญ และตอบสนองความต้องการของประชาชนในทุกด้าน จำเป็นจะต้องดำเนินการบูรณาการนโยบายบริหารงานให้สอดคล้องกับบทบาทอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์และแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ เพื่อให้ตำบลคลองวาฬเป็นเมืองน่าอยู่ตลอดไป สำหรับนโยบายและ กลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ ได้กำหนดไว้ ๙ ด้าน ดังนี้

๑. นโยบายด้านการบริหาร

- ๑.๑ กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น
- ๑.๒ มีการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงานและทิศทางที่วางไว้
- ๑.๓ มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้
- ๑.๔ มีการบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด
- ๑.๕ มีการติดตามและประเมินผลด้วยการประชุมคณะกรรมการกองเพื่อรับทราบปัญหา/อุปสรรค และปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง

๒. นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

- ๒.๑ การบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจ
- ๒.๒ การพัฒนาระบบวางแผนและติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน
- ๒.๓ การพัฒนาผลิตภาพและความคุ้มค่าของกำลังคน
- ๒.๔ การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารกำลังคน

๓. นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้

- ๓.๑ สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้
- ๓.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
- ๓.๓ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆ ขององค์กรและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. นโยบายด้านภาระงาน

- ๔.๑ มีการกำหนดภาระงานของบุคลากรทุกคนอย่างชัดเจน
- ๔.๒ มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของทุกคน
- ๔.๓ บุคลากรมีการพัฒนา ศึกษา ทำความเข้าใจถึงภาระงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอโดยทุกคนจะต้องมีการประชุมบุคลากรภายในเพื่อเป็นการรายงานผลการดำเนินงาน การแก้ไขปัญหาอุปสรรคและปรับปรุง ภาระงานประจำทุกเดือน

๕. นโยบายด้านระบบสารสนเทศ

- ๕.๑ ให้ทุกคนในกองใช้ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์งานจากแหล่งข้อมูลเดียวกัน
- ๕.๒ ให้ทุกคนจัดทำฐานข้อมูลด้วยระบบคอมพิวเตอร์ในภารกิจของงานนั้นๆ และหาแนวทางในการเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อใช้ร่วมกัน
- ๕.๓ ให้มีการปรับปรุงฐานข้อมูลที่รับผิดชอบให้เป็นปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ

๖. นโยบายด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร

- ๖.๑ มีการประชุมหัวหน้างานกับผู้อำนวยการกองเพื่อเป็นการรายงานผลติดตาม และร่วมแก้ไขปัญหาอุปสรรค ตลอดจนร่วมให้ข้อเสนอแนะต่อการบริหารของหน่วยงานเป็นประจำ
- ๖.๒ ทุกคนมีการประชุมงาน เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานร่วมกัน
- ๖.๓ สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรม
- ๖.๔ ส่งเสริมมาตรการการมีส่วนร่วมในการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๖.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างและใช้องค์ความรู้ในกระบวนการทำงาน เพื่อบุคลากรพัฒนาทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามพันธกิจขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง

๗. นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- ๗.๑ มีการสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร
- ๗.๒ สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
- ๗.๓ มีการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านทักษะวิชาการและการรอบรู้และนำมาผลมาเป็นแนวในการปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

๘. นโยบายด้านการเงินและงบประมาณ

- ๘.๑ มีการจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณทั้งงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และสอดคล้องกับภารกิจของกอง และให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติงานประจำปี
- ๘.๒ มีการจัดทำสรุปรายงานการใช้จ่ายงบประมาณทั้งงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ ประจำเดือน เวียนให้บุคลากรได้ทราบทุกเดือน
- ๘.๓ มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไประบบการบริหารและจัดการตามระบบบัญชีมาใช้

๘.๔ มีการมอบหมายให้บุคลากรมีส่วนร่วมรับผิดชอบและปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส

๙. นโยบายด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

๙.๑ สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น

๙.๒ จัดทำแผนกิจกรรม/โครงการที่เป็นประโยชน์สอดคล้องกับแผนงานด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

๙.๓ ดำเนินการให้ผู้บริหารและบุคลากรตระหนักในกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่นำไปสู่การสร้างสรรค์ รวมทั้งการอนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบสานประเพณีและวัฒนธรรม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำ ทางบก และทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๗(๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))

(๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑))

(๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))

(๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))

(๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))

(๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))

(๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))

(๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))

(๕) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))

(๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))

(๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))

(๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))

(๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))

(๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))

(๗) การส่งเสริมการฝึกและประกอบการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๖))

(๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))

(๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))

(๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))

(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))

(๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓))

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))

(๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))

(๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ แต่อาจจะมีข้อจำกัดเกี่ยวกับงบประมาณในการบริหารจัดการที่ดีไม่เพียงพอ แต่จากผลการพัฒนาท้องถิ่นในปีที่ผ่านมา ภายใต้ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬสามารถวิเคราะห์จุดแข็ง - จุดอ่อน (SWOT) ได้ดังนี้

๑. จุดแข็ง (Strength-S)

๑.๑ มีคำสั่งแบ่งโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬชัดเจน ครอบคลุมอำนาจหน้าที่ตามภารกิจและสามารถเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงได้ตามภารกิจที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือถ่ายโอน

๑.๒ มีแผนพัฒนาที่ชัดเจนและมีการบูรณาการจัดทำแผนการทำงานร่วมกับหน่วยงานหรือส่วนราชการอื่น

๑.๓ มีคำสั่งแบ่งงานหรือการมอบอำนาจการบริหารงานตามลำดับชั้น

๑.๔ ผู้บริหารท้องถิ่นกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กรอบของกฎหมาย

๑.๕ มีข้อมูลบัญชีงบประมาณรายจ่ายเป็นของตนเองซึ่งเป็นเครื่องมือในการตอบสนองความต้องการของประชาชนในตำบล

๑.๖ สภาองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถออกข้อบัญญัติได้เองภายใต้กรอบกฎหมาย

๑.๗ สามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้เองตามภารกิจและกำลังงบประมาณ

๑.๘ ผู้บริหารและฝ่ายนิติบัญญัติมาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรง ทำให้เข้าใจปัญหา ความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

๑.๙ มีรายได้จากการจัดเก็บรายได้เป็นของตนเอง ทำให้คล่องตัวในการบริหารงาน

๑.๑๐ มีพื้นที่ขนาดตำบลขนาดกลางง่ายต่อการบริหารและดูแลอย่างทั่วถึง

๑.๑๑ เป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด และสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่าง รวดเร็ว

๑.๑๒ สภาพของพื้นดิน มีคุณภาพค่อนข้างสมบูรณ์เหมาะกับการปลูกพืชได้ทุกชนิด

๑.๑๓ กลุ่มองค์กรภาคประชาชนที่เข้มแข็ง และมีการทำงานในระบบของเครือข่าย

๑.๑๔ มีการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง

๑.๑๕ มีระบบสื่อสารและระบบสารสนเทศที่เหมาะสม

๑.๑๖ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการเมือง การ บริหารและการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

๑.๑๗ มีกลไกการบริหารราชการ ประชาคม ภาคประชาชนในทุกชุมชน

๒. จุดอ่อน (Weaknesses-W)

๒.๑ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลยังมีไม่เพียงพอต่อการทำงานในภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น ตามนโยบาย

๒.๒ คนในท้องถิ่นมีปัญหาหนี้สินอันเกี่ยวเนื่องกับการประกอบอาชีพหรือการค้ารง ชีวิตประจำวันในอัตราสูง

๒.๓ มีระเบียบ/กฎหมายใหม่ๆ จำนวนมากทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรไม่ทันต่อเหตุการณ์

๒.๔ การแพร่ระบาดของยาเสพติด เนื่องจากอยู่ติดกับชายแดน

๒.๕ การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผน และความไม่เข้าใจสิทธิในการแสดงออก ความคิดเห็น

๒.๖ งบประมาณค่อนข้างน้อย ทำให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนยังครอบคลุม ไม่ได้เพียงพอ

๒.๗ เยาวชนขาดความตระหนักในการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางศาสนา

๒.๘ ประชาชนขาดความตระหนักในการดูแลและบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อมและ ทรัพยากรธรรมชาติ

๒.๙ อาชีพหลักของคนในชุมชนส่วนใหญ่ทำการเกษตร ต้องอาศัยแหล่งน้ำจากธรรมชาติซึ่ง บางครั้งไม่เพียงพอ

๒.๑๐ ปัญหาภัยสังคม/ปัญหายาเสพติด

๓. โอกาส (Opportunity-O)

๓.๑ แนวโน้มของรายได้ที่ได้รับจัดสรรมากขึ้น ตามลำดับแผนกระจายอำนาจฯ และการจัดเก็บ รายได้เองขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓.๒ ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้มีความสะดวกคล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

๓.๓ ประชาชนมีความสมัครสมานสามัคคีกันดี มีความขัดแย้งทางการเมืองทางความคิดเห็นน้อย

๓.๔ มีวัด สามารถพัฒนาเสริมสร้างความพร้อมให้เป็นแหล่งพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของเยาวชนและประชาชนในตำบล

๓.๕ มีสถานศึกษาอยู่ในพื้นที่ตั้งแต่เด็กก่อนวัยเรียนถึงมัธยมตอนต้นและมีศูนย์การเรียนรู้นอกระบบ ซึ่งมีความพร้อมมีศักยภาพในการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง

๓.๖ มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชนครอบคลุมทั้งพื้นที่อย่างเพียงพอ รวมถึงการให้บริการฟรีในเรื่องรับส่งผู้ป่วยฉุกเฉิน

๓.๗ มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมทางสังคมแต่สามารถอยู่ร่วมกันอย่างสันติวิธี

๓.๘ เป็นตำบลที่อยู่ไม่ห่างไกลจากตัวจังหวัดมาก สามารถเดินทางไป-มา สะดวก

๔. อุปสรรค (Threat-T)

๔.๑ อำนาจหน้าที่ตามแผนกระจายอำนาจฯ บางภารกิจยังไม่มีความชัดเจน

๔.๒ การให้ความอิสระองค์การบริหารส่วนตำบลจากส่วนกลางยังไม่เต็มที่ ยังต้องอยู่ภายใต้การกำกับควบคุมดูแลจากส่วนภูมิภาค

๔.๓ การจัดสรรงบประมาณจากรัฐยังไม่เพียงพอกับภารกิจที่ถ่ายโอนให้กับท้องถิ่น

๔.๔ ภาคเกษตรกรรมมีปัญหาหนี้สิน ขาดทุน คุณภาพผลผลิตทางการเกษตรต่ำ ผลผลิตทางเกษตรส่วนใหญ่มีราคาตกต่ำ

๔.๕ ภัยธรรมชาติเนื่องจาก ฤดูแล้งมีภัยแล้งขาดน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค

๔.๖ ความไม่มั่นคงทางการเมืองระดับชาติมีผลต่อการจัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔.๗ ผลจากการถ่ายโอนภารกิจทำให้มีงาน/หน้าที่เพิ่มขึ้นแต่ไม่มีบุคลากรมารองรับ

๔.๘ สภาวะการณ์ทางเศรษฐกิจและการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไข พ.ศ. ๒๕๕๒ มาตรา ๑๖ , ๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ จำนวน ๗ ภารกิจ นำมากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬมีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. พัฒนาวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และ ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จำนวนทั้งสิ้น ๘๙ อัตรา เป็นพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓๒ อัตรา พนักงานครุองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๕ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓๓ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๘ อัตรา ซึ่งตามโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ มีความสอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ ซึ่งสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬได้ แต่ด้วยมีงบประมาณจำกัด ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ จึงไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ มีการวิเคราะห์ปัจจัยหลายอย่างเพื่อให้มีความเหมาะสม ดังนี้

๗.๑ วิเคราะห์เปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียงที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่ใกล้เคียงกัน ดังตารางนี้

ลำดับ	อปท.	กำหนดส่วนราชการ	พนักงานส่วนตำบล (คน)	ลูกจ้างประจำ (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	หมายเหตุ
๑	อบต.เกาะหลัก	๔	๓๔	๑	๕๔	
๒	อบต.อ่าวน้อย	๔	๔๘	๑	๖๖	
๓	อบต.ห้วยทราย	๕	๒๕	-	๒๕	
๔	อบต.บ่อนอก	๓	๑๒	-	๒๑	

๗.๒ วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และจุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายในโอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร เพื่อให้ผู้บริหาร เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มันใจอย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ (ระดับตัวบุคลากร)

<p>จุดแข็ง S : (Strengths)</p> <ol style="list-style-type: none"> มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๕๐ ปี เป็นวัยทำงาน บุคลากรภายในหน่วยงานมีความมุ่งมั่น ชยัน ใฝ่รู้ใฝ่เรียนอยู่เสมอ มีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ 	<p>จุดอ่อน W : (Weaknesses)</p> <ol style="list-style-type: none"> บุคลากรยังไม่เพียงพอต่อการทำงานในภาระงานที่เพิ่มมากขึ้นตามนโยบาย มีระเบียบ/กฎหมายใหม่ๆ จำนวนมากทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรไม่ทันต่อเหตุการณ์ บุคลากรมีภาระหนี้สิน
<p>โอกาส O : (Opportunities)</p> <ol style="list-style-type: none"> มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน 	<p>ข้อจำกัด T : (Threats)</p> <ol style="list-style-type: none"> ผลจากการถ่ายโอนภารกิจทำให้มีงาน/หน้าที่เพิ่มขึ้นแต่ไม่มีบุคลากรมารองรับ ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ (ระดับองค์กร)

<p>จุดแข็ง S : (Strengths)</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. สถานที่ตั้งของสำนักงานมีความเหมาะสม การคมนาคมสะดวก ๓. บุคลากร ร้อยละ ๖๐ มีคุณวุฒิทางการศึกษาในระดับปริญญาตรี ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาแก่บุคลากรในสังกัด ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน 	<p>จุดอ่อน W : (Weaknesses)</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีข้อจำกัดด้านภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรไม่ให้เกิดร้อยละ ๔๐ จึงทำให้ไม่สามารถสรรหาบุคลากรได้ทุกตำแหน่งที่มีความรู้ความสามารถตรงกับตำแหน่งนั้นโดยตรง ๒. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานขาดบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์
<p>โอกาส O : (Opportunities)</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกๆ ด้าน ๒. ชุมชนมีความรัก ความสามัคคี ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี ๔. มีการประสานงานระหว่างกลุ่มองค์กรภาครัฐ เอกชน และประชาชนอย่างใกล้ชิด 	<p>ข้อจำกัด T : (Threats)</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีการถ่ายโอนภารกิจที่เพิ่มขึ้นแต่ไม่มีบุคลากรที่มีความรู้และเชี่ยวชาญโดยตรงมารับภารกิจที่เพิ่มขึ้น ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจของ อบต. ๓. งบประมาณมีจำกัด เมื่อเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากการทื่องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าวและเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ มีโครงสร้างส่วนราชการที่สามารถปฏิบัติภารกิจและแก้ไขปัญหาของราษฎรได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงแบ่งโครงสร้างส่วนราชการได้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายใน <p>๒. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานบริหารงานบุคคล - งานส่งเสริมการเกษตร - งานกิจการสภา - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานด้านนิติการ - งานเกี่ยวกับการตราข้อบัญญัติ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานเทศกิจ <p>๒.๒ ฝ่ายนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานงบประมาณ - งานประชาสัมพันธ์ - งานเผยแพร่ข้อมูลทางวิชาการ - งานส่งเสริมการศึกษา - งานส่งเสริมการศาสนาวัฒนธรรม และการกีฬา <p>๒.๓ ฝ่ายสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการสังคม - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพ - งานส่งเสริมพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส 	<p>๑. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายใน <p>๒. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานบริหารงานบุคคล - งานส่งเสริมการเกษตร - งานกิจการสภา - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานด้านนิติการ - งานเกี่ยวกับการตราข้อบัญญัติ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานเทศกิจ <p>๒.๒ ฝ่ายนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานงบประมาณ - งานประชาสัมพันธ์ - งานเผยแพร่ข้อมูลทางวิชาการ - งานส่งเสริมการศึกษา - งานส่งเสริมการศาสนาวัฒนธรรม และการกีฬา <p>๒.๓ ฝ่ายสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการสังคม - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพ - งานส่งเสริมพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส 	

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

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕.๑ ฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันยาเสพติด - งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ - งานส่งเสริมและเผยแพร่ - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย 	<p>๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕.๑ ฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันยาเสพติด - งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ - งานส่งเสริมและเผยแพร่ - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย 	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใดเพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณและการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และ ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชาฝ่ายข้าราชการประจำ มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

๑. หน่วยตรวจสอบภายใน

๑.๑ พนักงานส่วนตำบล ๑ อัตรากำลัง

๒. สำนักงานปลัด

๒.๑ พนักงานส่วนตำบล ๑๒ อัตรากำลัง

๒.๒ พนักงานครู ๕ อัตรากำลัง

๒.๓ ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรากำลัง

๒.๔ พนักงานจ้าง ๑๖ อัตรากำลัง

๓. กองคลัง

๓.๑ พนักงานส่วนตำบล ๔ อัตรากำลัง

๓.๒ พนักงานจ้าง ๔ อัตรากำลัง

๔. กองช่าง

๔.๑ พนักงานส่วนตำบล ๖ อัตรากำลัง

๔.๒ พนักงานจ้าง ๑๖ อัตรากำลัง

๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ พนักงานส่วนตำบล ๓ อัตรากำลัง

๕.๒ พนักงานจ้าง ๑๕ อัตรากำลัง

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ เพื่อพิจารณาปรับลดหรือเพิ่มอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน เป็นผู้บังคับบัญชา และมีหัวหน้าส่วนราชการ (หัวหน้าสำนักปลัด/ผู้อำนวยการกอง) ๔ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงานในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคนที่ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบ

สัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน ใช้วิธีคิดตามหมายเหตุ เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวม และเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงานดังตาราง

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน (อัตราที่มี)			
		พนักงาน	ลูกจ้างประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
หน่วยตรวจสอบภายใน	งานตรวจสอบภายใน	๑	-	-	-
สำนักงานปลัด	งานบริหารงานทั่วไป	๓	๑	๒	๓
	งานบริหารงานบุคคล	๑	-	๑	-
	งานส่งเสริมการเกษตร	-	-	-	-
	งานกิจการสภา	-	-	-	-
	งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล	-	-	-	-
	งานด้านนิติการ	๑	-	-	-
	งานเกี่ยวกับการตราข้อบัญญัติ	-	-	-	-
	งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	-	-	-	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	-	๑	๑
	งานเทศกิจ	-	-	-	-
	งานนโยบายและแผน	๑	-	-	-
	งานงบประมาณ	๑	-	-	-
	งานประชาสัมพันธ์	-	-	๑	-
	งานเผยแพร่ข้อมูลทางวิชาการ	-	-	๑	-
	งานส่งเสริมการศึกษา	๖	-	๕	-
	งานส่งเสริมการศาสนาวัฒนธรรมและการกีฬา	-	-	-	-
	งานสวัสดิการสังคม	๒	-	๑	-
	งานสังคมสงเคราะห์	-	-	-	-
งานส่งเสริมอาชีพ	-	-	-	-	
งานส่งเสริมพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส	-	-	-	-	

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน (อัตราที่มี)			
		พนักงาน	ลูกจ้างประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
กองคลัง	งานการเงิน	๓	-	๓	-
	งานรับเงิน เบิกจ่ายเงิน	-	-	-	-
	งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน	-	-	-	-
	งานเก็บรักษาเงิน	-	-	-	-
	งานการบัญชี	๑	-	-	-
	งานทะเบียนการเบิกจ่ายเงิน	-	-	-	-
	งานงบการเงินและงบทดลอง	-	-	-	-
	งานแสดงฐานะทางการเงิน	-	-	-	-
	งานพัสดุ	๑	-	-	-
	งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า	-	-	-	-
	งานพัฒนารายได้	๓	-	๑	-
	งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ	-	-	-	-
	งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี	-	-	-	-
	งานทะเบียนพาณิชย์	-	-	-	-
กองช่าง	งานก่อสร้างและบูรณะถนน	๓	-	๓	๓
	งานก่อสร้างสะพาน	-	-	-	-
	งานข้อมูลการก่อสร้าง	-	-	-	-
	งานประเมินราคาค่าใช้จ่ายตามโครงการ	-	-	-	-
	งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร	๑	-	-	-
	งานออกแบบและสำรวจ	-	-	๑	-
	งานออกแบบอาคาร สะพาน แหล่งน้ำ	-	-	-	-
	งานบริการข้อมูล	-	-	-	-
	งานสาธารณูปโภค (กิจการประปา ไฟฟ้าสาธารณะ ระบบน้ำ)	-	-	๔	๓
	งานสำรวจและแผนที่	-	-	๑	-
	งานวางผังพัฒนาเมือง	๑	-	๑	-
	งานควบคุมผังเมือง	-	-	-	-
	งานสุขาภิบาลทั่วไป	-	-	-	-
กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ	-	-	-	-
	งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม	-	-	-	-
	งานอนามัยชุมชน	๑	-	-	-
	งานป้องกันยาเสพติด	-	-	-	-
	งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ	-	-	๑	-
	งานส่งเสริมและเผยแพร่	๑	-	๑	๑
	งานรักษาความสะอาด	-	-	-	-
	งานกำจัดขยะและน้ำเสีย	-	-	๕	๗

หมายเหตุ การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ หรือ $82,800$ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวันใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง/๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น $1,380 \times 60$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงานดังกล่าวข้างต้นแล้วองค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตบโจทย์ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ ใน ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยว
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านด้านการพัฒนาเส้นทางคมนาคม แหล่งน้ำ และสาธารณสุขภาค
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านด้านการบริหารจัดการองค์กร

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์ (กลยุทธ์)	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต	<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาระบบเศรษฐกิจชุมชน และการส่งเสริมอาชีพแก่ประชาชน - จัดให้มีสวัสดิการ สังคมสงเคราะห์แก่สตรี เด็ก และเยาวชน คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาสทางสังคม - การรักษาความสงบเรียบร้อยและป้องกันบรรเทาสาธารณภัย - ส่งเสริมสนับสนุนงานสาธารณสุข สุขภาพอนามัย และการป้องกันควบคุมโรค 	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข - หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการสังคม - หัวหน้าฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม - นักพัฒนาชุมชน - นักวิชาการสาธารณสุข - เจ้าพนักงานป้องกันฯ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน - พนักงานจ้างสำนักปลัดทุกคน - พนักงานจ้างกองสาธารณสุขทุกคน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์ (กลยุทธ์)	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา - ส่งเสริมศาสนา วัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น - ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ 	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักจัดการงานทั่วไป - นักวิชาการศึกษา - ครู - ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) - พนักงานจ้างสำนักงานปลัดทุกคน
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การส่งเสริมการท่องเที่ยว	<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว - ส่งเสริมการตลาดและการประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว - ส่งเสริมบริการด้านการท่องเที่ยวให้มีมาตรฐาน 	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ - พนักงานจ้างสำนักงานปลัดทุกคน
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน ด้านการบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยสร้างการมีส่วนร่วมภาคประชาชนและองค์กรทุกภาคส่วน - พัฒนาปายาขเลนให้เป็นแหล่งเรียนรู้เชิงนิเวศ - จัดให้มีการบริหารจัดการ การกำจัดขยะมูลฝอย น้ำเสีย และการควบคุมมลพิษต่างๆ 	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัด อบต. - ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ - หัวหน้าฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม - นักวิชาการสาธารณสุข - พนักงานจ้างกองสาธารณสุขทุกคน
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน ด้านการพัฒนาเส้นทาง คมนาคม แหล่งน้ำ และ สาธารณูปโภค	<ul style="list-style-type: none"> - ปรับปรุงสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐาน - พัฒนาปรับปรุงคูคลอง แหล่งน้ำ - จัดให้มีระบบไฟฟ้าครบทุกครัวเรือน และติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะทั่วพื้นที่ - จัดให้มีระบบน้ำประปาที่ได้มาตรฐาน และปลอดภัยสำหรับการอุปโภคบริโภค 	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัด อบต. - ผู้อำนวยการกองช่าง - หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง - หัวหน้าฝ่ายผังเมือง - พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างกองช่างทุกคน
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน ด้านการบริหารจัดการองค์กร	<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาศักยภาพของบุคลากรทั้งฝ่ายการเมืองและฝ่ายประจำ - จัดให้มีระบบการบริหารจัดการและการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ - ส่งเสริมให้มีการจัดองค์ความรู้ภายในองค์กร 	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักจัดการงานทั่วไป - นักทรัพยากรบุคคล - ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล - ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์ - พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกกอง

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬและเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบต.								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ร้องขอ กศด. สอบแข่งขัน
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
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	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ครู (คศ.๑)	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
สำนักงานปลัด (๑๑)								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
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	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถบรรทุกน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ยาม	๑	๑	๑	๑				
พนักงานวิทยุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวม	๓๖	๓๖	๓๖	๓๖	-	-	-	

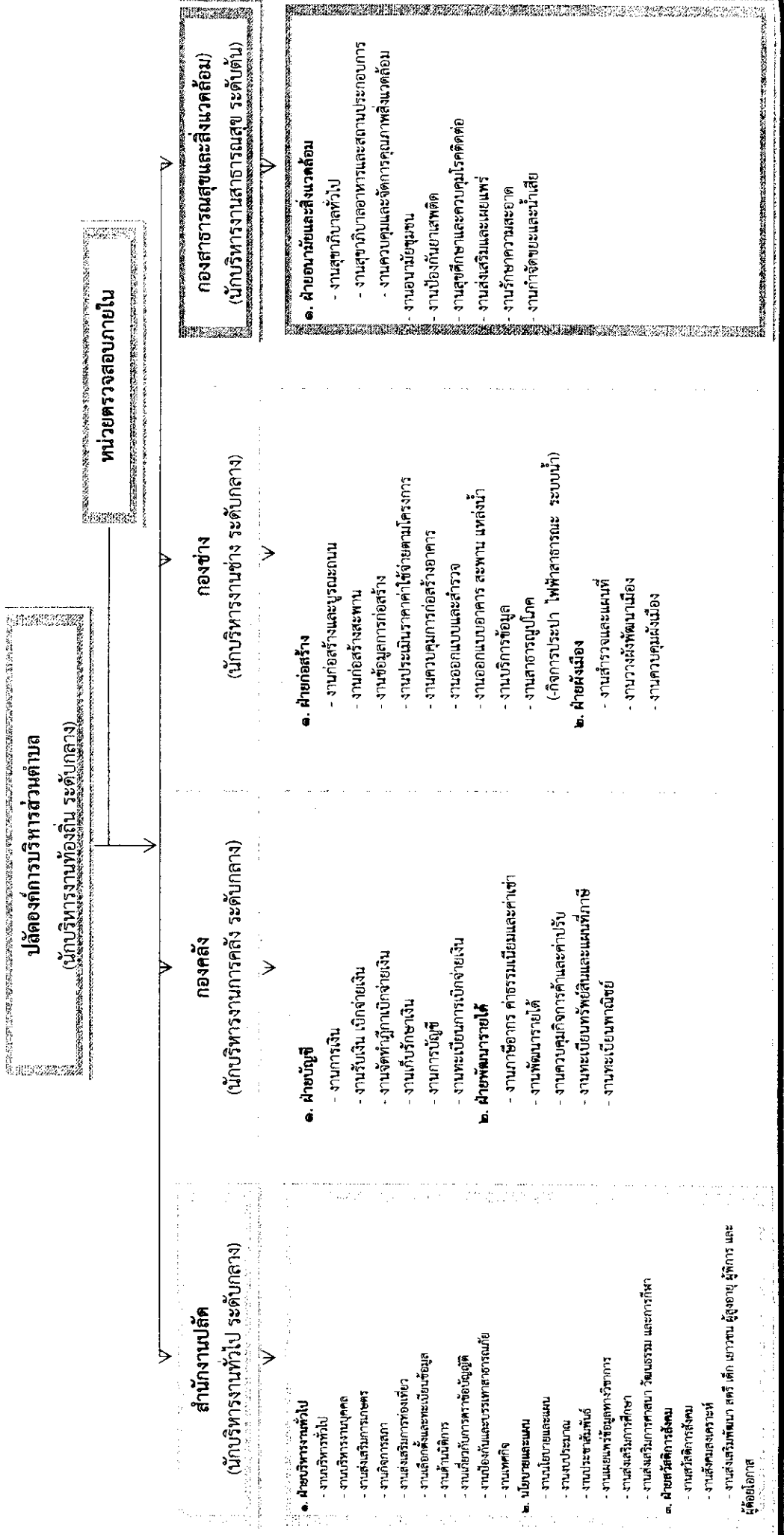
9. การใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อรายงาน	ระดับ	จำนวน ทั้งหมด	จำนวน จ้าง	เงินเดือน			เงินประจำ		เงินประจำ		การใช้จ่ายเกี่ยวกับเงิน (2)		ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
					เงินเดือน (1 เม.ย.63)	เงินเดือน (1) (1 เม.ย.63)	เงินเดือน (2) ค่าจ้าง (2)	เงินประจำ ค่าจ้าง (1)	เงินประจำ ค่าจ้าง (2)	2564 (เม.ย./1)	2565 (เม.ย./1)	2566 (เม.ย./1)	2564 (เม.ย./1)	2565 (เม.ย./1)	2566 (เม.ย./1)		
1	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	บริหารท้องถิ่นระดับกลาง	1	1	46,560	558,720	14,000	168,000	-	19,680	19,560	20,280	746,400	765,960	786,240	นายอนุศักดิ์ วิเศษสังข์	
2	นักวิชาการตรวจสอบรายได้	ชำนาญการ	1	1	25,970	311,640	-	-	-	12,120	12,600	12,960	323,760	336,360	349,320	นางสาวสุวิมา ศาตะบุตร	
3	หัวหน้าสำนักงานจัด	ชำนาญการท้องถิ่นระดับกลาง	1	-	-	538,200	11,200	134,400	-	19,200	19,200	19,200	691,800	711,000	730,200	วงศ์ศิริพงษ์ กก.สองง่ามชั้น	
4	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	ชำนาญการท้องถิ่นระดับต้น	1	1	26,460	317,520	1,500	18,000	-	12,240	12,960	13,440	347,760	360,720	374,160	นางสาวนันทพร ไคทอง	
5	หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน	ชำนาญการท้องถิ่นระดับต้น	1	1	36,310	435,720	1,500	18,000	-	13,200	13,320	13,320	466,920	480,240	493,560	นายวันทกร อินทรระมุด	
6	หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการสังคม	ชำนาญการท้องถิ่นระดับต้น	1	-	-	393,600	1,500	18,000	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	วงศ์เค็ม	
7	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	1	1	26,460	317,520	-	-	-	12,240	12,960	13,440	329,760	342,720	356,160	นางบุษย์ สัจจพร	
8	นักบริหารบุคคล	ชำนาญการ	1	1	27,480	329,760	-	-	-	12,960	13,440	13,320	342,720	356,160	369,480	นางสาวชอุษา นที	
9	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	1	1	29,680	356,160	-	-	-	13,320	13,080	13,440	369,480	382,560	396,000	นางจอมขวัญกานต์ ร้อยทรง	
10	นิติกร	ชำนาญการ	1	1	27,480	329,760	-	-	-	12,960	13,440	13,320	342,720	356,160	369,480	นายอภิสิทธิ์ ขยายเอก	
11	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติงาน	1	1	15,420	185,040	-	-	-	9,600	8,640	7,560	194,640	203,280	210,840	นางสาววิวิศร กลิ่นศรี	
12	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติงาน	1	1	17,290	207,480	-	-	-	7,080	7,680	7,680	214,560	222,240	229,920	นางสาวณิณี แสนวิมาน	
13	เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	1	1	19,970	239,640	-	-	-	9,720	10,080	10,440	249,360	259,440	269,880	นายระพีพัฒน์ คงสิทธิ์	
14	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ปฏิบัติงานส่วนงาน	1	-	-	297,900	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	วงศ์เค็ม	
15	ครู	ศศ.1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	นางศรียะ ปิแก้ว	
16	ครู	ศศ.1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	นางนงนิจนุช บรรณไพกา	
17	ครู	ศศ.1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	นางศศิลา พวงงาม	
18	ครู	ศศ.1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	นางศิริรัตน์ รัตนาพร	
19	ครู	ศศ.1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	นางสาวปวีณาภรณ์ สัจจพร	
20	ผู้อำนวยการ	กลุ่ม 1-2	1	1	20,040	240,480	-	-	-	7,680	7,440	7,320	248,160	199,800	199,680	นายปิยะ เกื้อมโสรกรรม	
21	ผู้อำนวยการ	กลุ่ม 1-2	1	1	15,000	180,000	-	-	-	7,200	7,560	7,800	187,200	194,760	202,560	นางกานทิศจันทร์ วัฒนศิริรักษา	
22	ผู้อำนวยการ	กลุ่ม 1-2	1	1	15,530	186,360	-	-	-	7,560	7,800	8,160	193,920	201,720	209,880	นางสาวปวีณา พิณวิบูลย์	
23	ผู้อำนวยการ	กลุ่ม 1-2	1	1	16,870	202,440	-	-	-	8,160	8,520	8,880	210,600	219,120	228,000	นางดารารัตน์ กลิ่นกลิ่นดี	

52	หัวหน้าเขตเมือง	1	-	-	393,600	1,500	18,000	1	1	1	13,620	13,620	13,620	438,840	452,460	วงศ์ศิริพงษ์ กต. สอนเจริญ
53	นายชงโยธา	1	-	-	297,900	-	-	1	1	1	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	วงศ์ศิริพงษ์ กต. สอนเจริญ
54	นายชงโยธา	1	-	-	297,900	-	-	1	1	1	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	วงศ์ศิริพงษ์ กต. สอนเจริญ
55	เจ้าพนักงานธุรการ	1	1	16,190	194,280	-	-	1	1	1	8,760	9,240	203,040	212,280	221,280	นางสาวกนิษฐิณี สอนใจดา
พื้นที่รับผิดชอบ																
56	ผู้ช่วยช่างเขียนแบบ	1	1	16,040	192,480	-	-	1	1	1	7,800	8,040	208,320	208,320	216,720	นายบุญเลิศ ศรีสุข
57	ผู้ช่วยช่างเครื่องกล	1	1	12,330	147,960	-	-	1	1	1	6,000	6,240	153,960	160,200	166,680	นายคณกร อินทร์ห้อย
58	ผู้ช่วยช่างโยธา	1	1	13,700	164,400	-	-	1	1	1	6,600	6,840	171,000	177,840	185,040	นางสาวศิริวรรณ อกสิทธิ์
59	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	1	1	12,910	154,920	-	-	1	1	1	6,240	6,480	161,160	167,640	174,360	นายประสิทธิ์ หวังเจริญ
60	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	1	1	11,500	138,000	-	-	1	1	1	5,520	5,760	143,520	149,280	155,280	นายศรีศักดิ์ สมบัติ
61	ผู้ช่วยช่างสำรวจ	1	1	11,500	138,000	-	-	1	1	1	5,520	5,760	143,520	149,280	155,280	นายภูวดล ชื่นจิต
62	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่เก็บรายได้	1	1	11,500	138,000	-	-	1	1	1	5,520	5,760	143,520	149,280	155,280	นางสาวไลลา บุญช่วย
63	ผู้ช่วยช่างผังเมือง	1	-	11,500	138,000	-	-	1	1	1	-	5,520	138,000	143,520	149,280	ว่างเต็ม
64	ผู้ช่วยช่างผังเมือง	1	-	11,500	138,000	-	-	1	1	1	-	5,520	138,000	143,520	149,280	ว่างเต็ม
65	พนักงานขับรถ	1	1	10,810	129,720	-	-	1	1	1	5,280	5,400	135,000	140,400	146,040	นายสมบัติศรี บัวงาม
พื้นที่รับผิดชอบ																
31	คนงาน	1	1	9,000	108,000	-	-	1	1	1	4,320	4,560	112,320	116,880	121,560	นายเอกชัย เกียมเทศ
31	คนงาน	1	1	9,000	108,000	-	-	1	1	1	4,320	4,560	112,320	116,880	121,560	นายสุพจน์ คมภัก
31	คนงาน	1	1	9,000	108,000	-	-	1	1	1	4,320	4,560	112,320	116,880	121,560	นายเสรีชัย ชูจิตต์
31	คนงาน	1	1	9,000	108,000	-	-	1	1	1	4,320	4,560	112,320	116,880	121,560	นายฉลอง สมบัติ
31	คนงาน	1	1	9,000	108,000	-	-	1	1	1	4,320	4,560	112,320	116,880	121,560	นายศรยุทธ มนต์ถัย
31	คนงาน	1	1	9,000	108,000	-	-	1	1	1	4,320	4,560	112,320	116,880	121,560	นายชอง น้อยทนาย
พื้นที่รับผิดชอบ																
72	ผู้ควบคุมกองการช่างและสิ่งแวดล้อม	1	1	35,770	429,240	3,500	42,000	1	1	1	13,080	13,200	484,320	497,520	510,960	นายอรุณ แก้วอ่อน
73	หัวหน้าเขตอนามัยและสิ่งแวดล้อม	1	1	31,880	382,560	1,500	18,000	1	1	1	13,440	13,320	414,000	427,320	440,640	นางสาววิไลยา บำรุง
74	นักวิชาการสาธารณสุข	1	1	31,340	376,080	-	-	1	1	1	13,320	13,320	389,400	402,720	416,160	นางวิภาณี นุ่มสวัสดิ์
พื้นที่รับผิดชอบ																
75	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	11,500	138,000	-	-	1	1	1	5,520	5,760	143,520	149,280	155,280	นางสาวธรรมากร ทรัพย์ใหญ่
76	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	1	1	10,440	125,280	-	-	1	1	1	5,040	5,280	130,320	135,600	141,120	นายสมชาย เกียรติคุณะ
77	คนงานประจำรถขยะ	1	1	13,280	159,360	-	-	1	1	1	6,480	6,720	165,840	172,560	179,520	นายประวิทย์ เกื้อเกียรติธรรม
78	คนงานประจำรถขยะ	1	1	13,420	161,040	-	-	1	1	1	6,480	6,720	167,520	174,240	181,320	นายอินทร์ อมพันธ์
79	คนงานประจำรถขยะ	1	1	13,420	161,040	-	-	1	1	1	6,480	6,720	167,520	174,240	181,320	นายสุวิทย์ แก้วเจริญ
80	คนงานประจำรถขยะ	1	1	10,080	120,960	-	-	1	1	1	4,920	5,040	125,880	130,920	136,200	นายสุชาวรรณ วัชรรัตน์

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับ	ชื่อ สกุล	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน		หมายเหตุ
		คุณวุฒิ	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติมอื่นๆ (เงินตอบแทน)	
๑	นายอนุศักดิ์ วิเศษสร้อย	ร.ป.ม.	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารระดับสูง)	กลาง	๒๕-๓๐-๑๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารระดับสูง)	กลาง	๒๕-๓๐-๑๑-๑๑๐๑-๐๐๑	๕๘๘,๕๐๐	๕๘๘,๐๐๐	๕๕๖,๕๐๐	๓๕๖,๕๐๐
๒	นางสาวอุษิตา ศาปะนุศ	บ.ส.น.(การบัญชี)	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ช.ก.	๒๕-๓๐-๒๒-๒๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ช.ก.	๒๕-๓๐-๒๒-๒๒๐๕-๐๐๑	๑๑๑,๖๕๐	-	-	-
ส่วนอำนวยการ												
๓			หัวหน้าสำนักงานศึกษา (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๒๕-๓๐-๑๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานศึกษา (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๒๕-๓๐-๑๑-๒๑๐๑-๐๐๑	๕๘๘,๕๐๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	งานพิเศษ ค่าตอบแทนพิเศษ
๔	นางสาวนิพัทธ์ โภทอง	ร.ป.ม.(นโยบายสาธารณะ)	หัวหน้าศูนย์บริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๕-๓๐-๑๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าศูนย์บริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๕-๓๐-๑๑-๒๑๐๑-๐๐๒	๑๑๗,๕๐๐	๑๑๗,๐๐๐	-	๓๕๕,๕๐๐
๕	นายวิมล อีธรรมนุช	ร.น.ม.ก(ศึกษาศาสตร์)	หัวหน้าศูนย์พัฒนาชุมชน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๕-๓๐-๑๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าศูนย์พัฒนาชุมชน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๕-๓๐-๑๑-๒๑๐๑-๐๐๓	๑๑๗,๕๐๐	๑๑๗,๐๐๐	-	๕๕๓,๕๐๐
๖	นางนุชจรีย์ สัตยง	ศ.บ.น(การศึกษารัฐบาล)	นักจัดการงานทั่วไป	ช.ก.	๒๕-๓๐-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ช.ก.	๒๕-๓๐-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	๑๑๗,๕๐๐	-	-	(ว่างเต็ม)
๗	นางสาวลลิตา นนท์	ศ.บ.น(รัฐศาสตร)	นักบริหารงานบุคคล	ช.ก.	๒๕-๓๐-๑๑-๒๑๐๖-๐๐๑	นักบริหารงานบุคคล	ช.ก.	๒๕-๓๐-๑๑-๒๑๐๖-๐๐๑	๑๑๗,๕๐๐	-	-	-
๘	นางชนมณีทัศนีย์ รุ่งกรอง	ร.ป.ม.(นโยบายสาธารณะ)	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๒๕-๓๐-๑๑-๒๑๐๗-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๒๕-๓๐-๑๑-๒๑๐๗-๐๐๑	๑๑๖,๑๖๐	-	-	-
๑๐	นายอภิวัตร ชาญนอก	ศ.บ.น(นิติศาสตร์)	นิติกร	ช.ก.	๒๕-๓๐-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ช.ก.	๒๕-๓๐-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	๑๑๗,๕๐๐	-	-	-
๑๑	นางสาวสิริพร กลิ่นศรี	ศ.บ.น(การพัฒนชุมชน)	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๒๕-๓๐-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๒๕-๓๐-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	๑๑๕,๐๕๐	-	-	-
๑๒	นางสาวณิชา เสริมงาม	ว.น.น(ศึกษาศาสตร์)	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๒๕-๓๐-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๒๕-๓๐-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	๒๐๗,๕๕๐	-	-	-
๑๓	นายประทีปณ์ คงสิทธิ์	ว.น.น(ช่างกลโรงงาน)	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ช.ง.	๒๕-๓๐-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ช.ง.	๒๕-๓๐-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	๒๒๗,๖๕๐	-	-	(ว่างเต็ม)
๑๔	นางดารีย์ นันทวิ	ค.บ.น(การศึกษาปฐมวัย)	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๒๕-๓๐-๑๑-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๒๕-๓๐-๑๑-๒๑๐๑-๐๐๑	๒๑๗,๕๐๐	-	-	-
๑๕	นางนงนุช บรรณนภกร	ค.บ.น(การศึกษาปฐมวัย)	ครู	ค.ศ.๑	๒๕๓๐๑๑๖๖๐๑๐๒	ครู	ค.ศ.๑	๒๕๓๐๑๑๖๖๐๑๐๒	-	-	-	-
๑๖	นางศิวลา พวงงม	ค.บ.น(การศึกษาปฐมวัย)	ครู	ค.ศ.๑	๒๕๓๐๑๑๖๖๐๑๐๓	ครู	ค.ศ.๑	๒๕๓๐๑๑๖๖๐๑๐๓	-	-	-	-
๑๗	นางศิริรัตน์ รัตนพร	ค.บ.น(การศึกษาปฐมวัย)	ครู	ค.ศ.๑	๒๕๓๐๑๑๖๖๐๑๐๔	ครู	ค.ศ.๑	๒๕๓๐๑๑๖๖๐๑๐๔	-	-	-	-
๑๘	นางนงนุช สัตยง	ค.บ.น(การศึกษาปฐมวัย)	ครู	ค.ศ.๑	๒๕๓๐๑๑๖๖๐๑๐๕	ครู	ค.ศ.๑	๒๕๓๐๑๑๖๖๐๑๐๕	-	-	-	-
๑๙	นางปิยะ เสียมธรรม	มีคุณลักษณะพิเศษ	พนักงานขับรถยนต์	-	๒๕๓๐๑๑๖๖๐๑๐๖	พนักงานขับรถยนต์	-	๒๕๓๐๑๑๖๖๐๑๐๖	๒๕๐,๕๕๐	-	-	-
๒๐	นางสาวปิยะวรรณ วัฒนศิริชัยมาล	ค.บ.น(การจัดการทั่วไป)	ผู้อำนวยการบุคคล	-	-	ผู้อำนวยการบุคคล	-	-	๑๑๐,๐๐๐	-	-	-
๒๑	นางสาวสุภาวดี พิมพ์วิชา	บริหารธุรกิจบัณฑิต	ผู้อำนวยการคอมพิวเตอร์	-	-	ผู้อำนวยการคอมพิวเตอร์	-	-	๑๑๖,๓๖๐	-	-	-
๒๒	นางลลิตา กลิ่นนิกิต์	ว.น.น(คหกรรมศาสตร์ทั่วไป)	ผู้อำนวยการงานช่าง	-	-	ผู้อำนวยการงานช่าง	-	-	๒๐๖,๕๕๐	-	-	-
๒๔	นางสาวกัญญา ทวีชัยประดิษฐ์	ป.ว.นพิเศษ	ผู้อำนวยการ	-	-	ผู้อำนวยการ	-	-	๑๑๕,๕๕๐	-	-	-

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ลำดับ	ชื่อ สกุล	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ	
		คุณวุฒิ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติมเงินตอบแทน			
๒๕	นางสาวปาริฉัย แฉิมสวัสดิ์	ว.บ.(เทคโนโลยีชีวิตวิถี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๓๓๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	
๒๖	นายชูเกียรติ อินทร์ห้อย	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๓๓๗,๓๖๐	-	-	-	-	-	
๒๗	นายปราโมทย์ อพเชียน	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๓๕๖,๒๘๐	-	-	-	-	-	
๒๘	นางสมบุญ ใจเงิน	ศษ.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๓๖๗,๗๖๐	-	-	-	-	-	
๒๙	นางนุชวี คงศรี	ศษ.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๓๖๗,๗๖๐	-	-	-	-	-	
๓๐	นางกัญญา อุบลจิตกุล	ศษ.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๓๕๔,๕๒๐	-	-	-	-	-	
๓๑	นางลำพูล ศาวกรแจ้ง	บสน.(การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๓๖๐,๕๖๐	-	-	-	-	-	
๓๒			-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๓๓๘,๐๐๐	-	-	-	-	(ว่างเต็ม)	
๓๓	นายธีระศักดิ์ ภาคกิจ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	ยาม	-	ยาม	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	
๓๔	นายพิชิต กลิ่นมาลี	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานวิทยุ	-	พนักงานวิทยุ	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	
๓๕	นางจินตนา รามเรือง	-	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	
๓๖	นายอุทัย วันเพ็ญ	ปวช. ช่างอิเล็กทรอนิกส์-	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	
งบคงคลัง														
๓๗	นางสุนทร บำเพ็ญผล	ร.บ.บ.(การปกครองท้องถิ่น)	๒๕-๓-๐๔-๒๕๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๒๕-๓-๐๔-๒๕๐๒-๐๐๑	กลาง	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๒๕-๓-๐๔-๒๕๐๒-๐๐๑	๒๗,๒๐๐	๖๒๓,๒๐๐
๓๘	นางสาวพรทิพย์ วัฒนรัตน์	บ.บ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๒๕-๓-๐๔-๒๕๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	หัวหน้าฝ่ายบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	๒๕-๓-๐๔-๒๕๐๒-๐๐๒	ต้น	หัวหน้าฝ่ายบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	หัวหน้าฝ่ายบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	๓๒๖,๖๕๐	๑๘,๐๐๐	๓๘๐,๖๕๐
๓๙	นางสาวจรรวณ บุญชูคำ	บ.บ.บ. (การบัญชี)	๒๕-๓-๐๔-๒๕๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	๒๕-๓-๐๔-๒๕๐๒-๐๐๓	ต้น	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	๓๗๖,๐๕๐	๑๘,๐๐๐	๓๙๔,๐๕๐
๔๐	นางสาวจันทร์พร ธรรมรักษ์	บัญชีบัณฑิต	๒๕-๓-๐๔-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก.	นักวิชาการเงินและบัญชี	๒๕-๓-๐๔-๓๑๐๓-๐๐๑	ป.ก.	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก.	นักวิชาการเงินและบัญชี	๒๓๐,๘๕๐	-	-
๔๑	นางอารีย์ กุหลาบ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๒๕-๓-๐๔-๓๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ช.ก.	นักวิชาการคลัง	๒๕-๓-๐๔-๓๑๐๒-๐๐๑	ช.ก.	นักวิชาการคลัง	ช.ก.	นักวิชาการคลัง	๓๖๕,๕๘๐	-	-
๔๒	นางชญาภา เข็มแปด	บ.บ.บ.(การจัดการทั่วไป)	๒๕-๓-๐๔-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ช.ก.	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๒๕-๓-๐๔-๓๑๐๓-๐๐๑	ช.ก.	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ช.ก.	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๒๓๓,๘๕๐	-	-
๔๓	นางสามมิตา แก้วเจริญ	บ.บ.บ.(การจัดการทั่วไป)	๒๕-๓-๐๔-๓๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ช.ง.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒๕-๓-๐๔-๓๑๐๓-๐๐๑	ช.ง.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ช.ง.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒๕๘,๓๖๐	-	-
๔๔			๒๕-๓-๐๔-๓๑๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	เจ้าพนักงานพัสดุ	๒๕-๓-๐๔-๓๑๐๓-๐๐๒	ป.ง./ช.ง.	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	เจ้าพนักงานพัสดุ	๒๓๗,๕๐๐	-	-
๔๕	นางสาววิภา เทียมเทศ	บัญชีบัณฑิต	๒๕-๓-๐๔-๓๑๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ช.ง.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๒๕-๓-๐๔-๓๑๐๕-๐๐๑	ช.ง.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ช.ง.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๒๒๕,๗๒๐	-	-
๔๖	นางสาววิมา จวงจวง	ปวช.การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑๓๕,๘๐๐	-	-
๔๗	นางสาวกัญญาณี ทพสาร	บัญชีบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑๓๘,๐๐๐	-	-
๔๘	นางสาววาสนา จวงจวง	บัญชีบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑๓๘,๐๐๐	-	-
๔๙	นายรวกวัฒน์ เข็มอิง	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	-	-	-	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ลำดับ	ชื่อ สกุล	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
		คุณวุฒิ	เลขที่ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติม	
กองช่าง											
๕๐	นายสมพท กงเจริญ	วท.บ.(เทคโนโลยีกำลัง)	๒๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	กลาง	ผู้อำนวยการกองช่าง	๒๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	กลาง	๒๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๕๓๕,๖๕๐
๕๑	นางสุพิชชา ปาหนอง	อส.บ. (ศึกษาระดับ)	๒๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	ต้น	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	๒๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๘,๐๐๐	-	๓๕๓,๗๖๐
๕๒			๒๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	ต้น	หัวหน้าฝ่ายผังเมือง (นักบริหารงานช่าง)	๒๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายผังเมือง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๘,๐๐๐	-	๓๕๓,๗๖๐
๕๓			๒๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ป.ง/ช.ง.	นายช่างโยธา	๒๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง/ช.ง.	๒๑,๕๐๐	-	๓๗๖,๒๖๐
๕๔			๒๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	ป.ง/ช.ง.	นายช่างโยธา	๒๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	นายช่างโยธา	ป.ง/ช.ง.	๒๑,๕๐๐	-	๓๗๖,๒๖๐
๕๕	นางสาวกนิษฐ์ สอนจินดา	ปวส.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๒๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ช.ง.	เจ้าพนักงานธุรการ	๒๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	๑๕,๕๐๐	-	๓๑๖,๗๖๐
๕๖	นายบัญญัติ ศรีสุข	ปวส.ช่างก่อสร้าง	-	-	ผู้ช่วยช่างเขียนแบบ	-	ผู้ช่วยช่างเขียนแบบ	-	๑๕,๕๐๐	-	๓๑๖,๗๖๐
๕๗	นายคณากร อินทร์ชัย	ปวส.เครื่องกล	-	-	ผู้ช่วยช่างเครื่องกล	-	ผู้ช่วยช่างเครื่องกล	-	๑๕,๕๐๐	-	๓๑๖,๗๖๐
๕๘	นางสาวศิริวรรณ มลันนาค	ปวช.ช่างก่อสร้าง	-	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	๑๖,๕,๕๐๐	-	๓๒๖,๕๐๐
๕๙	นายประทีป หวังเจริญ	ปวช.ช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑๕,๕,๕๐๐	-	๓๑๖,๕๐๐
๖๐	นายเรืองศักดิ์ สมภัก	ปวส. (ไฟฟ้ากำลัง)	-	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑๓๘,๐๐๐	-	๓๑๖,๕๐๐
๖๑	นายภูทศ ชื่นจิต	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)	-	-	ผู้ช่วยช่างสำรวจ	-	ผู้ช่วยช่างสำรวจ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	๓๑๖,๕๐๐
๖๒	นางสาวไลลา บุญช่วย	บธ.บ. (การบัญชี)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๓๘,๐๐๐	-	๓๑๖,๕๐๐
๖๓				-	ผู้ช่วยช่างผังเมือง	-	ผู้ช่วยช่างผังเมือง	-	๓๓๘,๐๐๐	-	(ว่างเต็ม)
๖๔				-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา	-	๑๓๘,๐๐๐	-	(ว่างเต็ม)
๖๕	นายสมเกียรติ บัวงาม	ปวช.ช่างกลโรงงาน	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒๕,๗๒๐	-	-
๖๖	นายอภิชัย เขียวเทศ	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-
๖๗	นายสุพจน์ สมนาก	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-
๖๘	นายเสงี่ยม สุจิตต์	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-
๖๙	นายทอง สมนิล	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-
๗๐	นายศรีราชูท มนพลับ	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-
๗๑	นายเกษม น้อยหาชัย	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนิตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถขอข้อมูลข่าวของทางราชการหรือการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไป ให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชา ในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพ และสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

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

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ็ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

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

ปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวาฬ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๘. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย