



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขวาง
อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี

สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขวาง อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี
โทร. ๐-๒๑๙๐-๕๕๓๖-๙ โทรสาร. ๐-๒๑๙๐-๕๕๓๖

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขวาง ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนนทบุรี (ก.อบต.จังหวัดนนทบุรี)

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขวาง จึงได้วางแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสมกับการจัดสรรงบประมาณ ในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขวางสามารถดำเนินการตามภารกิจให้เกิดประโยชน์ ตามอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ คุ่มค่า ต่อการปฏิบัติตามภารกิจที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขวาง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	4
3. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	5
4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ อบต.คลองขวาง	8
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขวาง	17
6. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขวางจะดำเนินการ	23
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	24
8. โครงสร้างและการกำหนดตำแหน่ง	24
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	31
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	37
11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	44
12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขวาง	52
13. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขวาง	52

1. หลักการและเหตุผล

การบริหาร/การจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) เป็นมิติหนึ่งที่หลายๆ คนให้ความสนใจเป็นอย่างมาก ซึ่งหัวใจสำคัญคือ การกระจายอำนาจการบริหารไปยังผู้บริหาร หรือที่เราเรียกว่า “Let the manager manages”

การบริหารงานบุคคลก็เป็นส่วนหนึ่งที่ผู้บริหารควรทราบ ซึ่งเทคนิคและวิธีการในการบริหารงานบุคคลใหม่ๆ มักมีออกมาให้เห็นเสมอโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดที่องค์กรควรจะได้รับ การวางแผนกำลังคนเป็นเทคนิคหนึ่งที่ดีที่สุดกับการบริหาร/การจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้เป็นอย่างดี เนื่องจากจะช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านบุคคลและยังเป็นการสร้างความชัดเจนให้กับการวางแผนการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะอยู่ในระยะสั้นหรือระยะยาวได้เป็นอย่างดีด้วย แนวคิดที่จะทำให้องค์กรมีความมั่นคงในด้านกำลังคน (Manpower/workforce Stability) นั้นมีอยู่สองประการ ได้แก่

(1) ความพยายามเตรียมความพร้อมในด้านกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานที่มีความยากและท้าทาย โดยอาจจะมีการวางระบบจูงใจที่อาจทำให้คนที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานที่หลากหลายอยู่กับองค์กร และสามารถรองรับความต้องการของผู้บริหารในการใช้งานคนกลุ่มนี้ได้ตลอดเวลา

(2) การเตรียมความพร้อมในการป้องกันการขาดกำลังคน หรือ การสูญเสียกำลังคนในองค์กร เนื่องจากจะทำให้เกิดการขาดความมั่นคงในด้านกำลังคน ซึ่งในประการนี้นั้น องค์กรจะทราบได้ว่าในแต่ละสายอาชีพ จะมีรอบการเปลี่ยนผ่าน หรือ การหมุนเวียนการเข้าออกของคนในสายอาชีพนั้น ซึ่งผู้เขียนขอใช้คำว่าวัฏจักรสายอาชีพ (Career life cycle) เมื่อไร จำนวนเท่าใด และตลาดแรงงานใดที่จะหาคนในสายอาชีพนั้นได้ดีที่สุดสำหรับการวางแผนกำลังคนนั้นปัจจัยต่างๆ ที่อาจคำนึงถึงได้แก่

2.1 ปัจจัยด้านการจ้างพนักงานในองค์กร โดยส่วนใหญ่จำนวนพนักงานนั้นจะถูกเก็บไว้ในฐานข้อมูลขององค์กรอยู่แล้ว การทราบจำนวนพนักงานทั้งหมดหรือการ Update ข้อมูลนั้นจะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดสัดส่วนกำลังคนโดยอาจใช้สูตรต่างๆ ในการแทนค่าในแต่ละแผนกได้ อีกทั้งยังรู้ขนาดกำลังคนในแต่ละแผนกว่ามีมากหรือน้อยรวมทั้งมีแนวโน้มจะขาดกำลังคนหรือไม่

2.2 ปัจจัยด้านอายุของพนักงานในองค์กร การทราบอายุส่วนใหญ่ของพนักงานในแต่ละฝ่ายจะทำให้ผู้บริหารทราบว่า จะมีพนักงานจำนวนเท่าไรที่จะเกษียณอายุ หรือ คิดจะลาออก โดยเฉพาะหากมีข้อมูลมาในอดีตว่าสายงานไหนมีการออกจากงานของพนักงานในช่วงอายุเท่าใด จะทำให้ผู้บริหารสามารถประเมินได้ว่าขาดกำลังคนเท่าไร และจะต้องเตรียมหากำลังคนเพื่อมาทดแทนเมื่อใดและจำนวนเท่าไรและตลาดแรงงานไหน

2.3 ปัจจัยด้านสายงานที่มีความขาดแคลน การที่ผู้บริหารทราบว่า จะหากำลังคนในสายงานที่มีความขาดแคลนได้จากที่ใดและตลาดแรงงานแหล่งใดมีคนที่ต้องการมากที่สุด จะทำให้องค์กรมีความได้เปรียบเป็นอย่างมากเนื่องจากจะสามารถหาคนที่ต้องการได้ก่อนเวลาที่มีความขาดแคลน

2.4 ปัจจัยด้านจำนวนพนักงานโดยรวมที่ลาออกจากองค์กรในแต่ละปี การที่ผู้บริหารทราบโดยเฉลี่ยแล้วองค์กรจะขาดกำลังคนเท่าไรในแต่ละปีนั้นจะทำให้ผู้บริหารสามารถที่จะประเมินงบประมาณล่วงหน้าได้ว่า จะต้องใช้งบประมาณจำนวนเท่าใดในการจ้างคนที่องค์กรมีความต้องการเพิ่มขึ้น

2.5 ปัจจัยด้านการสูญเสียกำลังคนโดยเฉลี่ยในแต่ละปีปัจจัยนี้ถือเป็นข้อที่สำคัญปัจจัยหนึ่งเนื่องจากจะทำให้ผู้บริหารทราบคร่าวๆ ได้ว่าในแต่ละปีฝ่ายไหนที่มีความจำเป็นจะต้องเตรียมกำลังคนเป็นอันดับแรก และฝ่ายไหนที่ต้องมีการเตรียมกำลังคนเป็นฝ่ายสุดท้าย ทั้งนี้จะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดแผนการขาดแคลนกำลังคน รวมถึงการหาตลาดที่สามารถหากำลังคนประเภทนั้นมาทดแทนได้ล่วงหน้า

สำหรับการวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการในการพยากรณ์จำนวนคน การพัฒนาคนในองค์กร การใช้คน และการควบคุมคน โดยที่องค์กรจะต้องมั่นใจว่าองค์กรมีปริมาณคน มีคนที่มี คุณสมบัติ คุณภาพและคุณลักษณะตามที่ต้องการในหน่วยงานต่างๆ อย่างถูกต้องเหมาะสม และในเวลาที่ต้องการ รวมทั้ง ต้องมีวิธีการใช้คนเหล่านั้นให้มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร ซึ่งตามแนวคิดของ Patten ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. การวางแผนกำลังคน คือ การวางแผนการทดแทน การวิเคราะห์การออกจากงานของแรงงาน การกำหนดวิธีการที่จะใช้ในการวางแผนอาชีพสำหรับคนงาน การพัฒนาตัวแบบสำหรับการวางแผนคัดเลือกและการเลื่อนตำแหน่งคนงานและการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายค่าจ้างกับการคัดเลือกคนเข้าทำงาน

2. การวางแผนกำลังคน คือ การวางแผนบุคคล (Personal Planning) มีขอบเขตครอบคลุมกิจกรรมทั้งหมดของหน่วยงาน ได้แก่ การเลือกสรร การบรรจุ การฝึกอบรม การศึกษา การบริหารเงินเดือนและค่าจ้าง ความปลอดภัย แรงงานสัมพันธ์ และอื่นๆ

3. การวางแผนกำลังคน คือ นโยบายด้านกำลังคนและการจ้างงานเมื่อพิจารณาในแง่เศรษฐกิจ ตามกรอบนี้จะวัดในเชิงปริมาณและคุณภาพของกำลังแรงงานของชาติ การวางแผนตามความหมายนี้ จะมองในแง่โครงสร้างของประชากรและผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติและกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการคาดการณ์ด้านอาชีพอุตสาหกรรมและแรงงาน รวมทั้งการวิเคราะห์ผลกระทบต่อเนื่องที่จะเกิดจากการทดแทนแรงงานคนด้วยเครื่องจักร

4. การวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการที่ทำให้องค์กรหนึ่งสามารถที่จะมีบุคคลและประเภทของบุคคลในปริมาณที่ถูกต้องเหมาะสม ในแหล่งที่ถูกต้อง ในเวลาที่เหมาะสม ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์และประหยัดสูงสุดสำหรับความสำคัญของการวางแผนกำลังคนนั้น สามารถสรุปได้ดังนี้

4.1 การวางแผนกำลังคนทำให้องค์กรสามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นล่วงหน้าในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี

4.2 การวางแผนกำลังคนทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถนะของกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทั้งนี้เพื่อปรับการใช้กำลังคนให้ยืดหยุ่นกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

4.3 การวางแผนกำลังคนจะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ากับกระบวนการวางแผนองค์กร

4.4 การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรทราบความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตที่ถูกจ้างผลิตได้กับเกณฑ์ที่องค์กรตั้งไว้

4.5 การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรสามารถวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรในแต่ละอาชีพและในลำดับ

4.6 การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรสามารถที่จะจัดปริมาณ ประเภท และระดับทักษะของบุคคลให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมที่กำหนดให้ ซึ่งจะเป็นผลทำให้ทั้งองค์กรและบุคคลบรรลุวัตถุประสงค์ของตนโดยได้รับผลประโยชน์สูงสุดในระยะยาว

4.7 การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรพยากรณ์เกี่ยวกับเงื่อนไขต่างๆ ในอนาคตเพื่อการกำหนดวัตถุประสงค์และโครงการให้สอดคล้องกับเงื่อนไขดังกล่าว ตลอดจนการวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานให้สัมพันธ์กับเงื่อนไขต่างๆ

4.8 การวางแผนกำลังคนจะทำให้ผลตอบแทนจากการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์เกิดประโยชน์สูงสุด เพราะการลงทุนเพื่อพัฒนาคนต้องใช้ทรัพยากรบริหารจำนวนมากและต้องใช้เวลานาน

จากประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพ ของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล , อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล , อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนดประกอบกับคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล ,อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล หรือ อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล หรือ อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

จากหลักการและเหตุผล ดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขวาง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 – 2663 ขึ้น

ความจำเป็นในการทำแผนอัตรากำลัง

1. การวางแผนอัตรากำลัง เพื่อแก้ปัญหาเรื่องการกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับตำแหน่ง ต้องดำเนินการในภาพรวมทั้งหน่วยงาน เน้นถึงโครงสร้าง วัตถุประสงค์และขอบเขตหน้าที่ของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับนโยบาย โครงการ และแผนงานของหน่วยงาน โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังล่วงหน้า 3/5 ปี

2. ต้องมีแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลและแผนงบประมาณ (แผนงบประมาณ PPB: Planning Programming Budgeting) การกำหนดอัตรากำลังคนต้องสอดคล้องกับแผนงานโครงการ แผนงบประมาณ ในลักษณะแผนแบบผสมผสาน (integration) (แผนงาน+แผนเงิน+แผนกำลังคน)

3. การทบทวนตรวจสอบหน้าที่ความรับผิดชอบ (Post Audit) การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง (Position Description) และการเคลื่อนย้ายและเคลื่อนคน (Redeployment) เพื่อป้องกันปัญหาหน้าที่ซ้ำซ้อน คนล้นงาน และกำลังคนไม่เพียงพอของหน่วยงาน

4. เพื่อแก้ปัญหาในการบริหารงานบุคคลที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขทั้งระบบไปพร้อม ๆ กัน ทั้งหน้าที่ของหน่วยงาน โครงการ ระบบงาน การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง

2. วัตถุประสงค์

1. การปรับปรุงหน้าที่ความรับผิดชอบ เป็นการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการให้ชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อนทั้งในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงาน เพื่อให้รู้ว่าช่วงเวลาในช่วงเวลาหนึ่ง หน่วยงานมีบทบาทหน้าที่อย่างไร

2. การปรับปรุงส่วนราชการและการจัดระบบงาน โดยพิจารณาว่าส่วนราชการเดิมเหมาะสมหรือไม่ มีปัญหาอุปสรรคอะไร ระบบงานถูกต้องเหมาะสมหรือควรปรับปรุงอะไรบ้าง

3. ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้คน (Post Audit) เป็นการตรวจสอบทั้งจำนวน ระดับและสายงาน เพื่อดูว่าการมอบหมายหน้าที่งานเป็นไปตามที่ ก.อบต. กำหนดหรือไม่ มีการใช้คนไม่ตรงกับตำแหน่งที่ ก.อบต. กำหนดบ้างไหม

4. การกำหนดกรอบอัตรากำลัง พิจารณาว่าในระยะเวลาข้างหน้า (3 ปี) หน่วยงานมีโครงการหรือแผนงานเรื่องใด ต้องใช้คนเท่าไร ระดับใดบ้าง ให้สอดคล้องกับมาตรการจำกัดกำลังคนภาครัฐ

5. ปรับปรุงหลักเกณฑ์และมาตรฐานการวิเคราะห์ตำแหน่ง โดยให้แต่ละส่วนราชการซึ่งเป็นผู้ที่มีความเข้าใจในหน้าที่การงานดี มีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์ จะช่วยให้กระบวนการกำหนดตำแหน่งมีประสิทธิภาพและได้มาตรฐานเหมาะสมกับส่วนราชการนั้นๆ

6. การจัดทำรายละเอียดหน้าที่ความรับผิดชอบ (Job Description) เพื่อใช้เป็นหลักฐานว่าตำแหน่งใดมีหน้าที่การงานอะไรบ้าง ทำให้สะดวกในการพิจารณาวิเคราะห์ตำแหน่ง การตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และเป็นคู่มือในการมอบหมายงานด้วย

7. สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพต่าง ๆ เป็นการศึกษาว่าในแต่ละสายงานมีปัญหาอะไรจะแก้ปัญหาด้วยวิธีใดเพื่อให้ทุกสายงานมีทางก้าวหน้าได้ตามความเหมาะสม

8. สร้างและรักษานักวิชาการไว้ในระบบราชการ มีการนำหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งโดยพิจารณาผลงานทางวิชาการ สร้างความก้าวหน้าในสายงาน

- ต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญ/ชำนาญการ ใช้ความรู้อย่างลึกซึ้งและกว้างขวาง มีประสบการณ์และระยะเวลาปฏิบัติงานต่อเนื่องกัน

- ปฏิบัติงานโดยอิสระเป็น ปฏิบัติงานด้วยตนเองมากกว่า 80 %

- ลักษณะงานเป็นการวิเคราะห์วิจัยทางวิชาการระดับสูง/ถ่ายทอดความรู้/พัฒนาการทางด้าน

วิชาการ

- กำหนดขึ้นตามความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์ทางราชการ

- กำหนดหน้าที่ไว้อย่างแน่นอนเป็นรายตำแหน่ง

- มีระบบการเข้าสู่ตำแหน่ง ระบบการเลื่อนตำแหน่ง การยุบเลิกและถ่ายเท เป็นตำแหน่งที่กำหนดเป็นการเฉพาะตัว ประเมินผลงานเป็นระยะ ๆ
 - มีระบบการติดตามผลงาน หากไม่สามารถปฏิบัติได้ ต้องมีการโยกย้ายหรือยุบเลิกตำแหน่ง
 - การวัดผลงานใช้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาจากผลงานย้อนหลัง
9. การปรับปรุงหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ เป็นสิ่งที่ต้องทำควบคู่กับการวางแผนอัตรากำลัง ซึ่งหน่วยงานการเจ้าหน้าที่จะต้องเป็นผู้รับช่วงงานและดูแลให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง โดยต้อง
- ตรวจสอบระบบการบริหารงานบุคคลมีอะไรต้องทำบ้าง มีปัญหาอย่างไร และต้องปรับปรุงอะไร
 - ปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลทั้งงานประจำและงานวิชาการ
 - ต้องมีบุคลากรที่เข้มแข็ง มีความรู้ ความเข้าใจเรื่องการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างดี
10. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขวาง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน
11. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขวาง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต.) ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
12. เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่
13. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขวาง
14. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขวาง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขวาง เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจ และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการต่อการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี
15. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขวาง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

3. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

โดยทั่วไปการกำหนดจำนวนตำแหน่งต่าง ๆ ภายในองค์กร ควรคำนึงถึงการกำหนดให้มีจำนวนที่เหมาะสมกับลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานของหน่วยงาน ในการวิเคราะห์จำนวนตำแหน่ง จำเป็นที่เจ้าหน้าที่ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในเรื่องนี้ จะต้องหาวิธีการมาใช้ในการวิเคราะห์ให้เหมาะสมกับลักษณะและประเภทของงาน ซึ่งวิธีการวิเคราะห์ตำแหน่งที่ใช้อยู่ในปัจจุบันมีอยู่หลายประการ แต่ก่อนที่จะพิจารณา

วิเคราะห์จำนวนตำแหน่งในส่วนราชการใด จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทราบรายละเอียดพื้นฐานในเรื่องดังต่อไปนี้ คือ

1. หน้าที่ ความรับผิดชอบ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และวิธีการดำเนินงานของหน่วยงานที่จะกำหนดจำนวนตำแหน่งให้
2. การจัดแบ่งหน่วยงานและอัตรากำลังให้หน่วยงานที่จะกำหนดตำแหน่ง โดยจำเป็นต้องทราบอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมและที่จะกำหนดเพิ่มขึ้นใหม่
3. เหตุผลและความจำเป็นที่จะต้องมีตำแหน่งเพิ่มขึ้นจากเดิม เช่น มีกฎหมายอะไรที่ให้อำนาจแก่ส่วนราชการนั้นเพิ่มขึ้น มีงานใหม่ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตามมติคณะรัฐมนตรี ตามโครงการความช่วยเหลือจากต่างประเทศ หรือเป็นข้อผูกพันกับรัฐด้านใด หรือรองรับการดำเนินงานตามกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขวาง ในด้านใด หรือตามนโยบายของผู้บริหาร งานเดิมมีอะไรบ้าง ที่มีปริมาณงานเพิ่มขึ้นจนเกินกว่าอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมจะปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วงลงได้ เช่น การเพิ่มโครงการหรือมีการเพิ่มหน่วยงานขึ้นมาใหม่ตามกฎระเบียบ กฎหมาย เพื่อขยายขอบเขตการปฏิบัติงาน เป็นต้น
4. เกณฑ์การคำนวณจำนวนตำแหน่ง ซึ่งส่วนราชการได้กำหนดขึ้น โดยปกติส่วนราชการที่องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขวาง จะกำหนดจำนวนตำแหน่ง โดยอาศัยเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น โดยการเปรียบเทียบกำลังคนที่มีอยู่เดิมกับภาระงานที่ต้องทำ โดยคำนวณมาตรฐานการทำงานให้ได้ว่า คน 1 คน ใน 1 วัน สามารถทำงานในตำแหน่งได้มากน้อยเพียงใด และภาระงานทั้งปีที่จะมีจำนวนเท่าใด เพื่อที่จะคำนวณว่าใน 1 ปี ใช้จำนวนคนเท่าใดต่อภาระงานนั้น และอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่ในขณะนี้มีมากน้อยกว่าเกณฑ์ที่คำนวณไว้หรือไม่
5. หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะกำหนดขึ้นใหม่เป็นรายตำแหน่ง ควรทราบก่อนว่าการปฏิบัติงานของหน่วยงาน (Mission Oriented) นั้นเป็นอย่างไร มิใช่พิจารณาเฉพาะจากเจ้าหน้าที่ที่ควรปฏิบัติงานเท่านั้น (Function Oriented)

ขั้นตอนสำหรับการวางแผนอัตรากำลังประจำปีขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขวาง มีดังนี้

1. ทบทวนกระบวนการทำงานและขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งเวลาที่ใช้ในแต่ละขั้นตอน
2. ทำการสำรวจภาระงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอนาคต โดยพิจารณาภาระงานที่ต้องทำเพิ่มหรือไม่จำเป็นต้องทำหรือใช้เทคโนโลยีมาช่วยทำได้
3. รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนอัตรากำลังประจำปี เช่น จำนวนบุคลากรปัจจุบันงบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรร
4. นำงบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรรมาคำนวณอัตรากำลัง โดยคิดจากค่าจ้างเงินเดือนบุคลากร และค่าใช้จ่ายรายกิจกรรมตามแผนดำเนินงาน
5. ใช้เทคนิคการวิเคราะห์อื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น วิธีเปรียบเทียบอัตราส่วน (ratio analysis) ประสิทธิภาพการทำงาน พนักงานต่ออุปกรณ์

6. นำการวิเคราะห์ต่าง ๆ มาเปรียบเทียบจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมสอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร
7. จัดทำแผนอัตรากำลังประจำปีของหน่วยงานต่าง ๆ
8. ควบคุมอัตรากำลังคนตามแผนอัตรากำลังประจำปี
9. ดำเนินการปรับปรุงอัตรากำลัง-เพิ่มจำนวนบุคลากรด้วยวิธีการที่เหมาะสม เช่น เกลี่ยคนจากหน่วยงานที่มีอัตรากำลังเกินมาปฏิบัติงานในหน่วยงานที่อัตรากำลังขาด
10. ทบทวนและปรับปรุงข้อมูลอัตรากำลังคนครั้งต่อไปภายในระยะเวลาที่กำหนด

หน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขวาง

หน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่น ควรจะต้องพิจารณาถึงกำลังเงิน กำลังงบประมาณ กำลังคน กำลังความสามารถของอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้และหน้าที่ความรับผิดชอบควรเป็นเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อท้องถิ่นอย่างแท้จริง หากเกินกว่าภาระหรือเป็นนโยบายซึ่งรัฐบาลต้องการความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทั้งประเทศ ก็ไม่ควรมอบให้ท้องถิ่นดำเนินการ เช่น งานทะเบียนที่ดิน การศึกษาในระดับอุดมศึกษา

การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นดำเนินการ มีข้อพิจารณา ดังนี้

1. เป็นงานที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของท้องถิ่น และงานที่เกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกในชีวิตความเป็นอยู่ของชุมชน ได้แก่ การก่อสร้างถนนสะพาน สวนหย่อมสวนสาธารณะ การกำจัดขยะมูลฝอย

2. เป็นงานที่เกี่ยวกับการป้องกันภัย รักษาความปลอดภัย เช่นงานดับเพลิง

- 2.1 เป็นงานที่เกี่ยวกับสวัสดิการสังคม ด้านนี้มีความสำคัญต่อประชาชนในท้องถิ่นมาก เช่น การจัดให้มีหน่วยบริหารทางสาธารณสุขจัดให้มีสถานสงเคราะห์เด็กและคนชรา เป็นต้น

- 2.2 เป็นงานที่เกี่ยวกับการพาณิชย์ท้องถิ่น หากปล่อยให้ประชาชนดำเนินการเองอาจไม่ได้รับผลดีเท่าที่ควรจะเป็น จัดให้มีโรงรับจำนำ การจัดตลาดและงานต่างๆ ที่มีรายได้ โดยสามารถเรียกค่าบริการจากประชาชน

- 3 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดบุรีรัมย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

- 4 กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

- 5 กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

- 6 กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

7. จัดทำกรอบอัตรากำลัง 3 ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสิบของงบประมาณรายจ่าย

8. ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขวาง

1. สภาพทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขวาง

ที่ตั้ง องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขวาง ตั้งอยู่ที่ 59/3 หมู่ที่ 10 ตำบลคลองขวาง อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ตั้งอยู่ภาคกลาง ลักษณะพื้นที่ราบลุ่ม มีพื้นที่ ที่ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกของแม่น้ำเจ้าพระยา มีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับ ตำบลราษฎร์นิยม อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี

ทิศใต้ ติดต่อกับ ตำบลไทรน้อย อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ ตำบลราษฎร์นิยม อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ ตำบลขุนศรี อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี

เนื้อที่ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขวาง มีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ 22.3 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 13,973 ไร่

ภูมิประเทศ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขวาง มีพื้นที่ทั่วไปเป็นพื้นที่เป็นที่ราบลุ่มมีคูคลองเชื่อมโยงกัน ทั้งคูคลองธรรมชาติและคูคลองที่ขุดขึ้นเองเพื่อใช้ในการทำนาและทำสวน โดยแบ่งเขตการปกครองออกเป็น 10 หมู่บ้าน ดังนี้

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	ชื่อผู้นำท้องถิ่น/ตำแหน่ง	
๑	บ้านคลองพระพิมลราชา	นายบุญทึง ต่างใจ	ผญบ.
		นายบำรุง สิ้นธุสะอาด	ผช.
		นายพุฒชง ประสิทธิ์ชัย	ผช.
๒	บ้านคลองห้าร้อย	นายนฤตล รวงผึ้ง	ผญบ.
		นายสำราญ สอนอิม	ผช.
		นางสาวพรทิพย์ ภิรมย์นัม	ผช.
๓	บ้านคลองขวาง	นายสมชาย จงกลางาม	ผญบ.
		นางวราภรณ์ หัวสุด	ผช.
		นายธีรพงศ์ อิศระกุล	ผช.

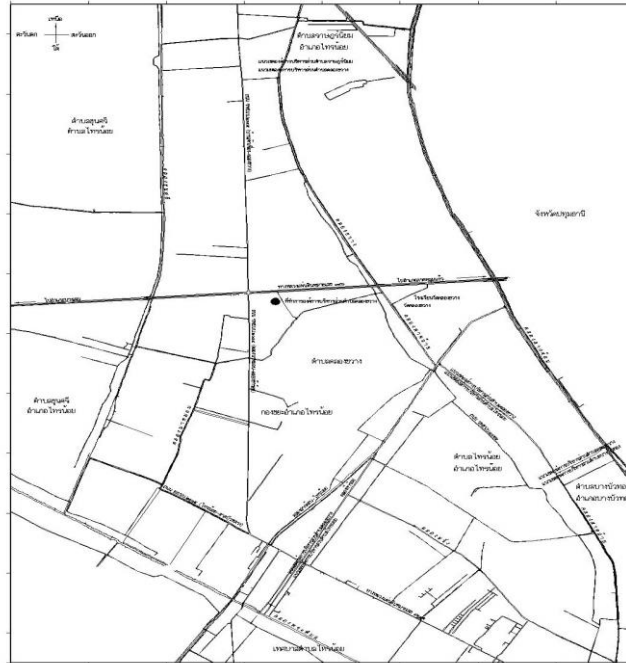
หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	ชื่อผู้นำท้องถิ่น/ตำแหน่ง	
๔	บ้านคลองขวาง	นายสุบิน นุชอุดม	ผญบ.
		นายเมธา สาคร	ผช.
		นายขวัญจิต ทัพน้อย	ผช.
๕	บ้านคลองขวาง	นายสมชาย เพ็ชรเขียว	ผญบ.
		นางสาวนีย์ รวยสูงเนิน	ผช.
		นางสมจิตร ศรีภูทอง	ผช.
๖	บ้านคลองขวาง	นางดาหวัน อินทร์เกิด	ผญบ.
		นางลำยอง แสงรุ่ง	ผช.
		นายสุนทร เกิดขมื่น	ผช.
๗	บ้านราษฎร์นิยมระทุมลาย	นายธีระ สอดห่วง	ผญบ.
		นายสมชาย ไข่สุก	ผช.
		นางสุดใจ จงกสิกรรม	ผช.
๘	บ้านคลองขุนศรี	นายบรรจง ธนะโชติ	กำนัน
		นายพนม เงินงาม	ผช.
		นายอุดม บารมี	ผช.
๙	บ้านปากคลองขุนศรี	นายอารักษ์ แก้วประดิษฐ์	ผญบ.
		นางสาวสำราญ บุญมี	ผช.
		นายอนุชิต ยุคลธำรงค์	ผช.
๑๐	บ้านนาหมอนหกหลัง	นายเชาวรัตน์ สอดห่วง	ผญบ.
		นางอรนุช อ่องละออ	ผช.
		นางวรรณภา จักษุกัน	ผช.

กำนันตำบลคลองขวาง
 สารวัตรกำนัน
 สารวัตรกำนัน

นายบรรจง ธนะโชติ
 นางนง โพธิ์ศรี
 นายบุญชู โพธิ์สร้อย

แผนที่แสดงอาณาเขตการปกครอง ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขวาง

แผนที่แสดงอาณาเขตการปกครอง
ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขวาง



ประชากร มีประชากรทั้งสิ้น 4,877 คน เป็นชาย 2,391 คน (คิดเป็นร้อยละ 49.03 ของประชากรทั้งหมด) และ
เป็นหญิง 2,486 คน (คิดเป็นร้อยละ 50.97 ของประชากรทั้งหมด) มีจำนวนครัวเรือน 1,867 หลัง

หมู่ที่	หมู่บ้าน	จำนวนหลังคาเรือน	ชาย(คน)	หญิง(คน)	รวม
1	บ้านคลองพระพิมลราชา	625	426	458	884
2	บ้านคลองห้าร้อย	313	464	476	940
3	บ้านคลองขวาง	121	145	175	320
4	บ้านคลองขวาง	154	316	313	629
5	บ้านคลองขวาง	79	172	166	338
6	บ้านคลองขวาง	100	142	166	308
7	บ้านราชฎ์นิยม	80	80	80	160
8	บ้านคลองขุนศรี	206	377	364	741
9	บ้านปากคลองขุนศรี	101	167	171	338
10	บ้านนาหมอนหกหลัง	155	208	214	422
รวม		1,934	2,497	2,583	5,080

ที่มาของข้อมูล : อำเภอน้อย
ข้อมูล ณ เดือนกรกฎาคม 2560

2. สภาพทางเศรษฐกิจ

สถานประกอบการที่อยู่ในพื้นที่ตำบลคลองขวาง

(1) ร้านอาหาร	จำนวน	4	แห่ง
(2) โรงงานอุตสาหกรรม	จำนวน	25	แห่ง
(3) ร้านขายของ	จำนวน	24	แห่ง
(4) ปั้มน้ำมันและก๊าซ	จำนวน	3	แห่ง

3. สภาพทางการศึกษา

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขวาง มีสถานศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ตำบลคลองขวาง อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี จำนวน 1 โรงเรียน และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 1 แห่ง ประกอบด้วย

- (1) โรงเรียนที่เปิดสอนระดับอนุบาลถึงระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน ๑ แห่ง ได้แก่ โรงเรียนวัดคลองขวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่นนทบุรี เขต 2 ตั้งอยู่หมู่ที่ 6 ตำบลคลองขวาง
- (2) โรงเรียนเซนส์แมรี่ เปิดสอน ชั้นอนุบาล-ประถมศึกษา ปีที่ 6 ตั้งอยู่หมู่ที่ 8 ตำบลคลองขวาง
- (3) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 1 แห่ง ได้แก่ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลคลองขวาง

4. ข้อมูลด้านรายรับ-รายจ่าย

การบริหารงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขวาง ปีงบประมาณ 2557 – 2560

รายรับ	รายรับจริง ปี 2557	รายรับจริง ปี 2558	รายรับจริง ปี 2559	ประมาณการ ข้อบัญญัติ ปี 2560
รายได้จัดเก็บ				
หมวดภาษีอากร	2,616,040.05	2,754,691.00	4,288,813.00	6,700,000.00
หมวดค่าธรรมเนียม ค่าปรับ และ ใบอนุญาต	6,986,371.91	7,978,180.08	7,969,580.18	8,900,000.00
หมวดรายได้จากทรัพย์สิน	412,679.11	393,516.89	426,461.29	400,000.00
หมวดรายได้เบ็ดเตล็ด	1,111,600.00	816,000.00	220,600.00	500,000.00
รวมรายได้จัดเก็บ	11,126,691.07	11,942,315.97	12,905,454.47	16,500,000.00
รายได้ที่รัฐบาลเก็บแล้วจัดสรรให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น				
หมวดภาษีจัดสรร	19,412,960.29	23,617,939.68	25,657,542.68	25,000,000.00
รวมรายได้ที่รัฐบาลเก็บแล้วจัดสรร ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	19,412,960.29	23,617,939.68	25,657,542.68	25,000,000.00
รายได้ที่รัฐบาลอุดหนุนให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น				
หมวดเงินอุดหนุนทั่วไป	5,860,907.00	6,819,302.00	5,148,576.00	13,500,000.00
รวมรายได้ที่รัฐบาลอุดหนุนให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	5,860,907.00	6,819,302.00	5,148,576.00	13,500,000.00
รวมรายรับทั้งสิ้น	36,401,558.36	42,379,629.65	43,711,573.15	55,000,000.00
รวมรายจ่ายทั้งสิ้น	20,091,517.44	39,286,903.08	29,331,019.71	55,000,000.00

5.สภาพปัญหาและความต้องการในเขตพื้นที่

1. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ปัญหาถนนชำรุด ผิวจราจรไม่ได้มาตรฐาน ถนนสาธารณะบางสายยังเป็นลูกรัง / หินคลุก ทำให้การสัญจรไม่สะดวก
- ปัญหาถนนคับแคบ การคมนาคมไม่สะดวก
- ปัญหาการให้บริการด้านไฟฟ้าสาธารณะ ยังไม่ครอบคลุมทั่วพื้นที่
- ปัญหาสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ยังไม่ครบถ้วนทั่วถึง เช่น ประปา

2. ปัญหาด้านสังคม

- ปัญหาอบายมุข การเล่นการพนัน
- ปัญหาด้านยาเสพติด มีทั้งผู้ค้าและผู้เสพ
- ปัญหาด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

3. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ปัญหาการว่างงานในช่วงภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ขาดอาชีพ
- ปัญหาประชาชนส่วนใหญ่มีรายได้น้อยไม่พอเลี้ยงชีพ
- ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ จึงยากต่อการให้การสนับสนุนไม่ว่าจะเป็นในส่วนของวิทยากร หรืองบประมาณ
- ปัญหาการขาดเงินทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพ

4. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

- ปัญหาการจัดเก็บรายได้
- ปัญหาด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมืองของประชาชน
- ปัญหาด้านการบริการประชาชน
- ปัญหาความไม่เข้าใจของประชาชนในท้องถิ่นเกี่ยวกับบทบาทและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่าเป็นหน่วยงานเกี่ยวกับอะไร มีบทบาทหน้าที่อย่างไร

5. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ปัญหาน้ำท่วม และน้ำเน่าเสีย อันเนื่องมาจากการระบายน้ำไม่ดี การอุดตันของท่อระบายน้ำ
- ปัญหาน้ำเน่าเสียจากชุมชน และร้านอาหารไม่ได้รับการบำบัดก่อนปล่อยลงสู่ลำคลอง
- ปัญหาขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ปัญหาการขาดแคลนน้ำสะอาดสำหรับอุปโภคและบริโภค
- ปัญหาแหล่งน้ำ คูคลองมีวัชพืชและต้นเขิน แหล่งเก็บกักน้ำไม่เพียงพอ

6. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ปัญหาการขาดสถานที่เพื่อให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชน
- ปัญหาด้านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ
- ปัญหาทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

7. ปัญหาด้านสาธารณสุข

- ปัญหาด้านการขาดความรู้เรื่องสาธารณสุข และอนามัย
- ปัญหาเรื่องสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ
- ปัญหาในด้านการจัดเก็บและกำจัดขยะ
- ปัญหาเรื่องโรคติดต่อ เช่น ไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า ฯลฯ

ความต้องการของประชาชน

1. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ปรับปรุงและซ่อมถนนให้ได้มาตรฐาน สะดวก ปลอดภัยในการเดินทางและคมนาคม
- ปรับปรุงซ่อมแซมทางเดินเท้าให้เพียงพอ
- ต้องการขยายการวางท่อประปาหมู่บ้าน
- การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปาอย่างทั่วถึง

2. ความต้องการด้านสังคม

- จัดให้มีระบบการรักษาความสงบเรียบร้อยภายในท้องถิ่น
- ต้องการให้เยียวยา ผู้ที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนในด้านต่างๆ
- ให้เฝ้าระวังการแก้ปัญหาอบายมุขในชุมชน
- จัดให้มีโครงการสงเคราะห์ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาสทุกหมู่บ้าน
- จัดให้มีการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและการแก้ไขปัญหายาเสพติด

3. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- ต้องการได้รับการฝึกอบรมกลุ่มอาชีพต่างๆ และสนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- ต้องการพันธุ์ผลไม้และส่งเสริมความรู้ทางการเกษตรที่ทันสมัย
- จัดให้ประชาชนได้ซื้อสินค้าราคาถูก มีคุณภาพ ป้องกันการเอาเปรียบ
- ให้ส่งเสริมและสนับสนุนการทำมาหากินของประชาชนโดยเฉพาะสินค้าทางการเกษตร
- ต้องการให้ส่งเสริมกิจการในรูปแบบสหกรณ์

4. ความต้องการด้านการเมืองการบริหาร

- ปรับปรุงการให้บริการประชาชนให้ได้รับความสะดวกรวดเร็วขึ้น
- ต้องการให้เจ้าหน้าที่ลงพื้นที่พบปะ ทำความรู้จักกับประชาชน เพื่อรับฟังปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่
- ให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการรับรู้ และตรวจสอบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

5. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วม
- ให้มีการบำบัดน้ำเสียก่อนปล่อยลงสู่คลอง
- ให้มีระบบการจัดเก็บขยะที่มีประสิทธิภาพ
- ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ/กำจัดวัชพืช

6. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ต้องการได้รับความรู้ด้านการศึกษา/การศึกษาแบบเบ็ดเสร็จ (กศน.)
- ปรับปรุง พัฒนาสถานที่รับเลี้ยงเด็กก่อนวัยเรียนให้ได้มาตรฐาน
- จัดให้ประชาชนได้รับการศึกษาอบรมในด้านต่างๆ
- ให้การสนับสนุน ฟื้นฟู และส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ส่งเสริมการศึกษานอกหลักสูตรเพื่อการประกอบอาชีพ

7. ความต้องการด้านสาธารณสุข

- จัดให้มีการป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- ให้มีการบริการด้านสาธารณสุขและอนามัยอย่างทั่วถึง
- ต้องการได้รับการฝึกอบรมทางโภชนาการ อนามัยแม่และเด็ก
- ให้มีการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และผู้พิการ

วิสัยทัศน์การพัฒนา (Vision)

วิสัยทัศน์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขวาง

“สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และมีภูมิคุ้มกัน ต่อการเปลี่ยนแปลง”

วิสัยทัศน์ในการพัฒนาเป็นผลลัพธ์สูงสุดในการพัฒนาขององค์กร เพื่อการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมุ่งไปในทิศทางที่จะทำให้บรรลุผลลัพธ์อันสูงสุดที่ตั้งไว้ การกำหนดวิสัยทัศน์จึงเป็นหลักชัยในการพัฒนาที่จะนำไปสู่การพัฒนาที่รุ่งเรืองและยั่งยืนต่อไปในอนาคต

พันธกิจ (Mission)

พันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขวาง

๑) สร้างสังคมเป็นธรรมและเป็นสังคมที่มีคุณภาพ ทุกคนมีความมั่นคงในชีวิต ได้รับการคุ้มครองทางสังคมที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม มีโอกาสเข้าถึงทรัพยากรและกระบวนการยุติธรรมอย่างเสมอภาคทุกภาคส่วนได้รับการเสริมพลังให้สามารถมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนา ภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐที่โปร่งใส เป็นธรรม

๒) พัฒนาคุณภาพคนไทยให้มีคุณธรรม เรียนรู้ตลอดชีวิต มีทักษะและการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสมในแต่ละช่วงวัย สถาบันทางสังคมและชุมชนท้องถิ่นมีความเข้มแข็ง สามารถปรับตัวรู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง

๓) พัฒนารฐานการผลิตและบริการให้เข้มแข็งและมีคุณภาพบนฐานความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ และภูมิปัญญา สร้างความมั่นคงด้านอาหารและพลังงาน ปรับโครงสร้างการผลิตและการบริโภค ให้เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม พร้อมสร้างความเชื่อมโยงกับประเทศในภูมิภาคเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และสังคม

๔) สร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สนับสนุน การมีส่วนร่วมของชุมชนรวมทั้งสร้างภูมิคุ้มกันเพื่อรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติทางธรรมชาติ

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขวาง

เพื่อให้การดำเนินการบรรลุตามจุดมุ่งหมายหรือวิสัยทัศน์การพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขวาง จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาให้มีความครอบคลุม สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการ ศักยภาพและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขวาง ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมในสังคม ให้มีความสำคัญกับ

(๑) การสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม ให้ทุกคนในสังคมไทยสามารถจัดการความเสี่ยงและสร้างโอกาสในชีวิตให้แก่ตนเอง

(๒) สร้างโอกาสให้ทุกคนเข้าถึงบริการทางสังคมและสิทธิที่พึงมีพึงได้ เน้นการสร้างภูมิคุ้มกันระดับปัจเจกและสร้างการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจในการพัฒนาประเทศ

(๓) การเสริมสร้างพลังให้ทุกภาคส่วนสามารถเพิ่มทางเลือกการใช้ชีวิตในสังคม และสร้างการมีส่วนร่วมในเชิงเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองได้อย่างมีคุณค่าและศักดิ์ศรี

(๔) การสร้างความสัมพันธ์ของคนในสังคมให้มีความค้ำจุนและตระหนักถึงผลประโยชน์ของสังคมและเสริมสร้างการบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส มีระบบตรวจสอบ และการรับผิดชอบที่รัดกุม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน ให้มีความสำคัญกับ

(๑) การปรับโครงสร้างและการกระจายตัวประชากรให้เหมาะสม

(๒) การพัฒนาคุณภาพคนไทยให้มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง

(๓) ส่งเสริมการปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพอย่างเป็นองค์รวม

(๔) เสริมสร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิต

(๕) การเสริมสร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคม

๓. ยุทธศาสตร์ความเข้มแข็งภาคเกษตร ความมั่นคงของอาหารและพลังงานให้มีความสำคัญกับ

(๑) การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติที่เป็นฐานการผลิตภาคเกษตรให้เข้มแข็งและยั่งยืน

(๒) การเพิ่มประสิทธิภาพและศักยภาพการผลิตภาคเกษตร

(๓) การสร้างมูลค่าเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรตลอดห่วงโซ่การผลิต

(๔) การสร้างความมั่นคงในอาชีพและรายได้ให้แก่เกษตรกร

(๕) การสร้างความมั่นคงด้านอาหารและพัฒนาพลังงานชีวภาพในระดับครัวเรือนและชุมชน

(๖) การสร้างความมั่นคงด้านพลังงานชีวภาพเพื่อสนับสนุนการพัฒนาประเทศ และความ

เข้มแข็งภาคเกษตร

(๗) การปรับระบบบริหารจัดการภาครัฐเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงด้านอาหาร และพลังงาน

๔. ยุทธศาสตร์การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจสู่การเติบโตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืนให้มีความสำคัญกับ

(๑) การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจสู่การพัฒนาที่มีคุณภาพและยั่งยืน

(๒) การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม

(๓) การพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันที่มีประสิทธิภาพ เท่าเทียม และเป็นธรรม

(๔) การบริหารจัดการเศรษฐกิจส่วนร่วมอย่างมีเสถียรภาพ

๕. ยุทธศาสตร์การสร้างเชื่อมโยงกับประเทศในภูมิภาคเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม ให้มีความสำคัญกับ

(๑) การพัฒนาความเชื่อมโยงด้านการขนส่งและระบบโลจิสติกส์ภายใต้กรอบความร่วมมือในอนุภาคต่าง ๆ

(๒) การพัฒนาฐานลงทุนโดยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันระดับอนุภูมิภาค

(๓) การสร้างความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

(๔) การเข้าร่วมเป็นภาคีความร่วมมือระหว่างประเทศและภูมิภาคภายใต้บทบาทที่สร้างสรรค์เป็นทางเลือกในการดำเนินนโยบายระหว่างประเทศในเวทีโลก

(๕) การสร้างความเป็นหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจในภูมิภาคด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การเคลื่อนย้ายแรงงาน และการส่งเสริมแรงงานไทยในต่างประเทศ

(๖) การมีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการสร้างสังคมนานาชาติที่มีคุณภาพชีวิต ป้องกันภัยจากการก่อการร้ายและอาชญากรรม ยาเสพติด ภัยพิบัติ และการแพร่ระบาดของโรคภัย

(๗) การเสริมสร้างความร่วมมือที่ดีระหว่างประเทศในการสนับสนุนการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างมีจริยธรรมและไม่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งเปิดรับความร่วมมือกับองค์กรระหว่างประเทศที่ไม่แสวงหากำไร

(๘) การเร่งรัดการใช้ประโยชน์จากข้อตกลงการค้าเสรีที่มีผลบังคับใช้แล้ว

(๙) การส่งเสริมให้ประเทศไทยเป็นฐานการลงทุน และการประกอบธุรกิจในเอเชีย รวมทั้งเป็นฐานการลงทุน และการประกอบธุรกิจในเอเชีย รวมทั้งเป็นฐานความร่วมมือในการพัฒนาภูมิภาค

(๑๐) การปรับปรุงและเสริมสร้างความเข้มแข็งของภาคีการพัฒนาภายในประเทศตั้งแต่ระดับชุมชนท้องถิ่น

๖. ยุทธศาสตร์การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้มีความสำคัญกับ

(1) การอนุรักษ์ ฟื้นฟูและสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒) การปรับกระบวนการพัฒนาและขับเคลื่อนประเทศเพื่อเตรียมพร้อมไปสู่การเป็นเศรษฐกิจและสังคมคาร์บอนต่ำและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๓) การยกระดับขีดความสามารถในการรองรับและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศเพื่อให้สังคมมีภูมิคุ้มกัน

(๔) การเตรียมความพร้อมรองรับกับภัยพิบัติทางธรรมชาติ

(๕) การสร้างภูมิคุ้มกันด้านการค้าจากเงื่อนไขด้านสิ่งแวดล้อมและวิกฤตจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

(๖) การเพิ่มบทบาทประเทศไทยในเวทีประชาคมโลกที่เกี่ยวข้องกับกรอบความตกลง และพันธกรณีด้านสิ่งแวดล้อมระดับประเทศ

(๗) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใสและเป็นธรรมอย่างบูรณาการ

5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขวาง

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขวาง มีภารกิจอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552 พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และรวมกฎหมายอื่นใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขวาง มีอำนาจหน้าที่ ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขวาง ออกเป็น 7 ด้าน ดังนี้

1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา 67(1) และมาตรา 16(2))
- (2) จัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา 68(2))
- (3) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา 68(3))
- (4) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา 68(1))
- (5) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา 16(4))
- (6) การสาธารณสุข (มาตรา 16(5))
- (7) การขนส่งและวิศวกรรมจราจร (มาตรา 16(26))

2. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และการจัดการศึกษา (มาตรา 67(5) และมาตรา 16(9))
- (2) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา 67(6))
- (3) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา 16(10))
- (4) จัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา 16(13))
- (5) การส่งเสริมการกีฬา (มาตรา 16(13))
- (6) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา 16(19))
- (7) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา 16(21))
- (8) การจัดให้มีการควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา 16(22))
- (9) การป้องกันการโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา 16(21))

3. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา 67(4) และมาตรา 16(29))
- (2) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณสุขสถานอื่นๆ (มาตรา 16(23))
- (3) การผังเมือง (มาตรา 16(25))
- (4) การดูแลรักษาสถานที่สาธารณะ (มาตรา 16(27))
- (5) การควบคุมอาคาร (มาตรา 16(28))

(6) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและการสนับสนุนการป้องกันและการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา 16(30))

(7) การป้องกันและการปราบปรามยาเสพติดตามนโยบายรัฐบาล

(8) ให้ประชาชนมีความรู้เรื่องกฎหมายและปฏิบัติตามกฎหมายเพื่อลดอุบัติเหตุ

4. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(1) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา 68(5))

(2) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา 68(6))

(3) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา 68(7))

(4) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม (มาตรา 68(10))

(5) กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา 68(11))

(6) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา 16(8))

(7) การส่งเสริมโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ตามนโยบายของรัฐบาล

5. ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(1) การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา 67(2))

(2) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา 67(7))

(3) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา 68(8))

(4) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา 16(24))

(5) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา 16(20))

6. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(1) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา 67(8) และ มาตรา 16(11))

7. ด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(1) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา 16 (15))

(2) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา 16(16))

(3) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขวาง เป็นรายด้านแยกตามยุทธศาสตร์ พบว่า

1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength=s)

1. การคมนาคม ถนนหนทาง ใช้งานได้ พอสมควร
2. มีแหล่งน้ำที่สร้างขึ้นไว้ใช้ในการเกษตร

3. มีบ่อน้ำตื้น บ่อบาดาล ไว้ใช้เพื่อการอุปโภค บริโภค
4. มีไฟฟ้า โทรศัพท์ ในการอำนวยความสะดวกต่อการดำรงชีวิต พอสมควร

จุดอ่อน (Weakness=W)

1. ถนนซอยมีระยะแคบ ทำให้รถวิ่งสวนทางกันลำบาก
2. ถนนในซอยไม่มีการเชื่อมต่อกับถนนสายอื่น
3. ท่อระบายน้ำไม่ครบสมบูรณ์และไม่เชื่อมต่อ
4. แสงสว่างในชุมชนไม่เพียงพอ

โอกาส (Opportunity=O)

1. หน่วยงานอื่น ๆ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมทางหลวงชนบทให้ การสนับสนุนงบประมาณ ในเส้นทาง สายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมากอย่างต่อเนื่อง
2. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและ ส่วน ภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

1. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน

2. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง (Strength=s)

1. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคม และสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง
2. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขวาง มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ใน ระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
3. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสรร งบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพ ของประชาชนอย่างต่อเนื่อง
4. องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุน กิจกรรมกีฬาและนันทนาการของ นักเรียน หมู่บ้านและตำบล อย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน
5. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น รดน้ำ ผู้สูงอายุ แห่เทียนเข้าพรรษา ฯลฯ

จุดอ่อน (Weakness=W)

1. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
2. ประชาชนยังสนใจ และมีความจริงจัง หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ
3. หน่วยงานระดับหมู่บ้านที่ทำหน้าที่คัดเลือกผู้รับสวัสดิการจากทางจังหวัดและจากองค์การบริหาร ส่วนตำบลยังไม่มีการคัดเลือกรับของประชาชนอย่างแท้จริง
4. ผู้นำระดับหมู่บ้านยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างจริงจัง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

1. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
2. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
3. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว
4. การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้ เช่น โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก

โอกาส (Opportunity=O)

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดบุรีรัมย์ โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก
3. องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบลได้ โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านและตำบล
4. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล โรงพยาบาลประโคนชัย
5. มีการถ่ายโอนอำนาจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

จุดแข็ง (Strength=s)

1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความรู้ความสามารถ
2. ผู้บริหารมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อประชาชนคนท้องถิ่น

จุดอ่อน (Weakness=W)

1. ระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติงานไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและมีข้อจำกัด ส่งผลให้การดำเนินงานล่าช้า
2. บุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
3. ระยะเวลาในการดำเนินงานน้อย

โอกาส (Opportunity=O)

1. รัฐบาลมีนโยบายให้การสนับสนุนงานตามภารกิจของท้องถิ่น
2. มีพระราชบัญญัติการกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นบริหาร
3. มีความต้องการที่อยู่อาศัยของประชาชนเพิ่มมากขึ้น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

1. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของหน่วยงาน
2. สภาพพื้นที่เป็นกิ่งเมือง กิ่งชนบท ทำให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นน้อย

4. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

จุดแข็ง (Strengths)

1. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชนอย่างต่อเนื่อง

2. องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพของกลุ่มเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชน

จุดอ่อน (Weakness=W)

1. ขาดบุคลากรด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน

2. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

3. การพัฒนาผลผลิตของสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นและลดต้นทุนในการผลิตยังไม่มีดำเนินการที่เป็นรูปธรรม

โอกาส (Opportunity=O)

1. พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่เกษตรกรรม สามารถรับรองการขยายตัวของหมู่บ้านจัดสรรได้อีกเยอะ

2. การขยายตัวของชุมชนเมืองเข้ามาในพื้นที่มากขึ้น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

1. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

2. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

3. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

5.ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strengths)

1.ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิด และกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง

2. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น

3. มีที่สาธารณะที่สามารถใช้เป็นแหล่งเรียนรู้เรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดอ่อน (Weakness=W)

1. ผู้นำชุมชนตระหนักและเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมน้อย

2. การจัดตั้งเครือข่ายในระดับหมู่บ้านทำได้ไม่ทั่วถึง

โอกาส (Opportunity=O)

1.การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัด ให้ความสำคัญ และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด

2. กระแสสังคม ให้ความสำคัญเรื่องสิ่งแวดล้อม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

1. การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่องทั้งจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม

6. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง (Strength=s)

1. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

2. บุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลคลองขวาง มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

3. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

4. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

1. ระบบฐานข้อมูลด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬาไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

2. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการกีฬา

โอกาส (Opportunity=O)

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นเป็นยุทธศาสตร์ที่จังหวัดบุรีรัมย์ให้ความสำคัญ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

1. การแก้ไขปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

7.ด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จุดแข็ง (Strength=s)

1. องค์กรบริหารส่วนตำบลมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

2. องค์กรบริหารส่วนตำบลพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร

3. องค์กรบริหารส่วนตำบลส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

จุดอ่อน (Weakness=W)

1. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง

2. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

3. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ

4. ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเกณฑ์ต่ำ

โอกาส (Opportunity=O)

1.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

2.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับจังหวัดบุรีรัมย์ มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

3. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล

4.กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

1.การพัฒนาการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

2.การพัฒนาการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก

3. ระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ

6. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขวางจะดำเนินการ

จากสภาพปัญหาและภารกิจ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขวาง ได้นำมาวิเคราะห์และกำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

1. การปรับปรุงด้านโครงสร้างพื้นฐาน
2. การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
3. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
4. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยในท้องถิ่น
5. การส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
6. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
7. การส่งเสริมสุขภาพและการสาธารณสุข

ภารกิจรอง

1. การสนับสนุนและส่งเสริมการอุตสาหกรรมในครัวเรือนและเศรษฐกิจชุมชน
2. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
3. การส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์
4. การพัฒนาการมีส่วนร่วมทางการเมืองและการบริหาร
5. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขวาง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 6 กอง ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม โดยปัจจุบันกำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการ จำนวนทั้งสิ้น 40 อัตรา ลูกจ้างประจำ 1 อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ 9 อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป 34 อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น 84 อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขวาง ได้บริหารการแบ่งภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ แจกจ่ายงานอย่างทั่วถึง จำนวนบุคลากรที่มีอยู่จึงเพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงกำหนดกรอบอัตรากำลังไว้คงเดิม

แต่ในอนาคตอาจต้องมีความจำเป็นต้องปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี เพื่อขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ หรือปรับขยายระดับตำแหน่ง ในภารกิจงานที่มีจำนวนบุคลากรอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งนี้ในการเพิ่มปรับอัตรากำลังจะพิจารณาเกลี่ยอัตรารว่างเป็นอันดับแรกเพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงาน ภายในส่วนราชการ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขวาง และอาจมีความจำเป็นขอยุบเลิกตำแหน่งที่มีปริมาณงานลดลง เพื่อเป็นการปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล แต่เนื่องจากเพื่อให้แผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบปีงบประมาณ 2561– 2563 ประกาศใช้ได้ทันภายในกำหนด จึงยังคงกรอบอัตรากำลังเดิมซึ่งมีการวิเคราะห์ค่าจ้างแล้ว

8. โครงสร้างและการกำหนดตำแหน่ง

8.1 โครงสร้างส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขวาง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขวาง กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ให้ตรงกับภารกิจ ดังกล่าวและในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขวาง พิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็น ส่วนราชการต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>1. <u>สำนักงานปลัด อบต.</u> ฝ่ายนโยบายและแผน</p> <p>1.1 ฝ่ายบริหารทั่วไป</p> <p>1.2 ฝ่ายนโยบายและแผน</p> <p>1.3 ฝ่ายกฎหมายและคดี</p> <p>1.4 ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p>	<p>1. <u>สำนักงานปลัด อบต.</u> ฝ่ายนโยบายและแผน</p> <p>1.1 ฝ่ายบริหารทั่วไป</p> <p>1.2 ฝ่ายนโยบายและแผน</p> <p>1.3 ฝ่ายกฎหมายและคดี</p> <p>1.4 ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p>	
<p>2. <u>กองคลัง</u> ฝ่ายการเงิน</p> <p>2.1 ฝ่ายการเงินและบัญชี</p> <p>2.2 ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>2.3 ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p>	<p>2. <u>กองคลัง</u> ฝ่ายการเงิน</p> <p>2.1 ฝ่ายการเงินและบัญชี</p> <p>2.2 ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>2.3 ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p>	
<p>3. <u>กองช่าง</u> ฝ่ายก่อสร้าง</p> <p>3.1 ฝ่ายก่อสร้าง</p> <p>3.2 ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <p>3.3 ฝ่ายผังเมืองและประสานสาธารณูปโภค</p> <p>3.4 ฝ่ายเครื่องกล</p>	<p>3. <u>กองช่าง</u> ฝ่ายก่อสร้าง</p> <p>3.1 ฝ่ายก่อสร้าง</p> <p>3.2 ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <p>3.3 ฝ่ายผังเมืองและประสานสาธารณูปโภค</p> <p>3.4 ฝ่ายเครื่องกล</p>	
<p>4. <u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <p>4.1 ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <p>4.2 ฝ่ายควบคุมโรค</p> <p>4.3 ฝ่ายรักษาความสะอาด</p>	<p>4. <u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <p>4.1 ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <p>4.2 ฝ่ายควบคุมโรค</p> <p>4.3 ฝ่ายรักษาความสะอาด</p>	
<p>5. <u>กองสวัสดิการสังคม</u> ฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <p>ฝ่ายสังคมสงเคราะห์</p> <p>5.1 งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <p>5.2 งานสังคมสงเคราะห์</p> <p>5.3 งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p>	<p>5. <u>กองสวัสดิการสังคม</u> ฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <p>ฝ่ายสังคมสงเคราะห์</p> <p>5.1 งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <p>5.2 งานสังคมสงเคราะห์</p> <p>5.3 งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p>	
<p>6. <u>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u> ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <p>6.1 งานบริหารการศึกษา</p> <p>6.2 ส่งเสริมงานการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรม</p>	<p>6. <u>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u> ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <p>6.1 งานบริหารการศึกษา</p> <p>6.2 ส่งเสริมงานการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรม</p>	

8.2 การวิเคราะห์การกำหนด

ตำแหน่ง

เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขวาง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่มีภารกิจงาน และ

มีภารกิจงานและมีปริมาณเพิ่มมากขึ้น ในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า ทั้งนี้ เพื่อเป็นการ สะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวน เท่าใด

ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขวาง และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขวางเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขวางได้มีการวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง ให้ สอดคล้องกับ

ภารกิจและอำนาจหน้าที่ ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขวาง พ.ศ. 2561 -

2564 เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจ และเพื่อรองรับความก้าวหน้าของพนักงานส่วนตำบล ตลอดจนการปรับเกลี่ยอัตรากำลังที่ว่างเป็นอันดับแรก เพื่อลดความซ้ำซ้อนของงานและควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ในการบริหารงานบุคคลเพื่อแก้ไขปัญหา ของ

ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขวางได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยนำผลการวิเคราะห์ ตำแหน่ง

มาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ. 2561 - 2563

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขวาง อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบ อัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			2561	2562	2563	2561	2562	2563	
1	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	1	1	1	1	-	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน								
2	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
	สำนักงานปลัด								
3	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
	ฝ่ายบริหารทั่วไป								
4	นักทรัพยากรบุคคล (ปก.)	1	1	1	1	-	-	-	

5	เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
	ลูกจ้างประจำ								
6	พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
7	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	1	1	1	1	-	-	-	
8	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
9	พนักงานขับรถยนต์	3	3	3	3	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบ อัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			2561	2562	2563	2561	2562	2563	
10	นักการ	2	2	2	2	-	-	-	
11	คนงานทั่วไป	7	7	7	7	-	-	-	
	<u>ฝ่ายนโยบายและแผน</u>								
12	หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
13	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
14	ผู้ช่วยจนท.วิเคราะห์นโยบายและ แผน	1	1	1	1	-	-	-	
	<u>ฝ่ายกฎหมายและคดี</u>								
15	นิติกร (ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
16	ผู้ช่วยนิติกร	1	1	1	1	-	-	-	
	<u>ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณ ภัย</u>								
17	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสา ธารณภัย (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
18	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	1	1	1	1	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
19	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา	2	2	2	2	-	-	-	
20	พนักงานดับเพลิง	1	1	1	1	-	-	-	
	รวม	28	28	28	28	-	-	-	
	กองคลัง								
1	ผู้อำนวยการกองคลัง	1	1	1	1	-	-	-	
	(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)								
	<u>ฝ่ายการเงินและบัญชี</u>								
2	หัวหน้าฝ่ายการเงิน	1	1	1	1	-	-	-	
	(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)								
3	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
4	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง.)	1	1	1	1	-	-	-	

	<u>ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u>								
6	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
7	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	
	<u>ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สิน และพัสดุ</u>								
8	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	1	1	1	1	=	=	=	-

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบ อัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			2561	2562	2563	2561	2562	2563	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
9	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	
10	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
11	พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
	รวม	10	10	10	10	-	-	-	
	กองช่าง								
1	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
	ฝ่ายก่อสร้าง								
2	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
3	วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
4	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
5	ผู้ช่วยช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
6	พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
	ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร								
7	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
	ฝ่ายผังเมืองและประสาน สาธารณูปโภค								
8	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
9	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
	ฝ่ายช่างเครื่องกล								
10	นายช่างเครื่องกล (ปง.)	1	1	1	1	-	-	-	
11	นายช่างไฟฟ้า (ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
12	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	
	รวม	12	12	12	12	-	-	-	

	วัฒนธรรม								
7	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
8	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
9	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
	รวม	10	10	10	10	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบ อัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			2561	2562	2563	2561	2562	2563	
	กองสวัสดิการสังคม								
1	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
	ฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน								
2	หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการและพัฒนา ชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
3	นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
	ฝ่ายสังคมสงเคราะห์								
4	หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	1	-	1	1	-	-	-	
5	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง.) พนักงานจ้างตามภารกิจ	1	1	1	1	-	-	-	
6	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	
	ฝ่ายส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี								
7	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) พนักงานจ้างตามภารกิจ	1	1	1	1	-	-	-	
8	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	
	รวม	8	8	8	8	-	-	-	
	รวมทั้งสิ้น	84	84	84	84	-	-	-	

9. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563
1	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง	1	1	621,960	1	1	1	-	-	-	16,320	16,440	16,440	638,280	654,720	671,160
	หน่วยตรวจสอบภายใน																
2	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติการ / ชำนาญการ	1	-	355,320	1	1	1	-	-	-	-	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320
	สำนักงานปลัด																
3	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	1	1	431,400	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,080	444,720	458,160	471,240
4	หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	1	-	411,600	1	1	1	-	-	-	-	13,620	13,620	411,600	425,220	438,840
5	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	1	1	245,280	1	1	1	-	-	-	8,400	8,880	8,640	253,680	262,560	271,200
6	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	1	1	342,720	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,080	356,160	369,480	382,560
7	นิติกร	ชำนาญการ	1	1	383,760	1	1	1	-	-	-	12,960	13,440	13,320	396,720	410,160	423,480
8	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	1	1	198,840	1	1	1	-	-	-	8,880	9,000	9,000	207,720	216,720	225,720
9	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน / ชำนาญงาน	1	-	297,900	1	1	1	-	-	-	-	9,720	9,720	297,900	307,620	317,340
	ลูกจ้างประจำ																
10	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	174,840	1	1	1	-	-	-	6,840	6,960	7,440	181,680	188,640	196,080

	พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีคุณวุฒิ																
11	ผู้ช่วยจวท.วิเคราะห์นโยบายและแผน	-	1	-	180,000	1	1	1	-	-	-	-	7,200	7,200	180,000	187,200	194,400
12	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	1	-	180,000	1	1	1	-	-	-	-	7,200	7,200	180,000	187,200	194,400
13	ผู้ช่วยนิติกร	-	1	-	180,000	1	1	1	-	-	-	-	7,200	7,200	180,000	187,200	194,400
14	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	140,760	1	1	1	-	-	-	5,640	5,880	6,120	146,400	152,280	158,400
15	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	1	1	138,000	1	1	1	-	-	-	-	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280
	พนักงานจ้างทั่วไป																
16	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000
17	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000
18	พนักงานขับรถยนต์	-	1	-	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000
19	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	1	-	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000
20	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	1	-	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000
21	พนักงานดับเพลิง	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000
22	นักการ	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000
23	นักการ	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000
24	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000
26	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000
26	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000
27	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000
28	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000

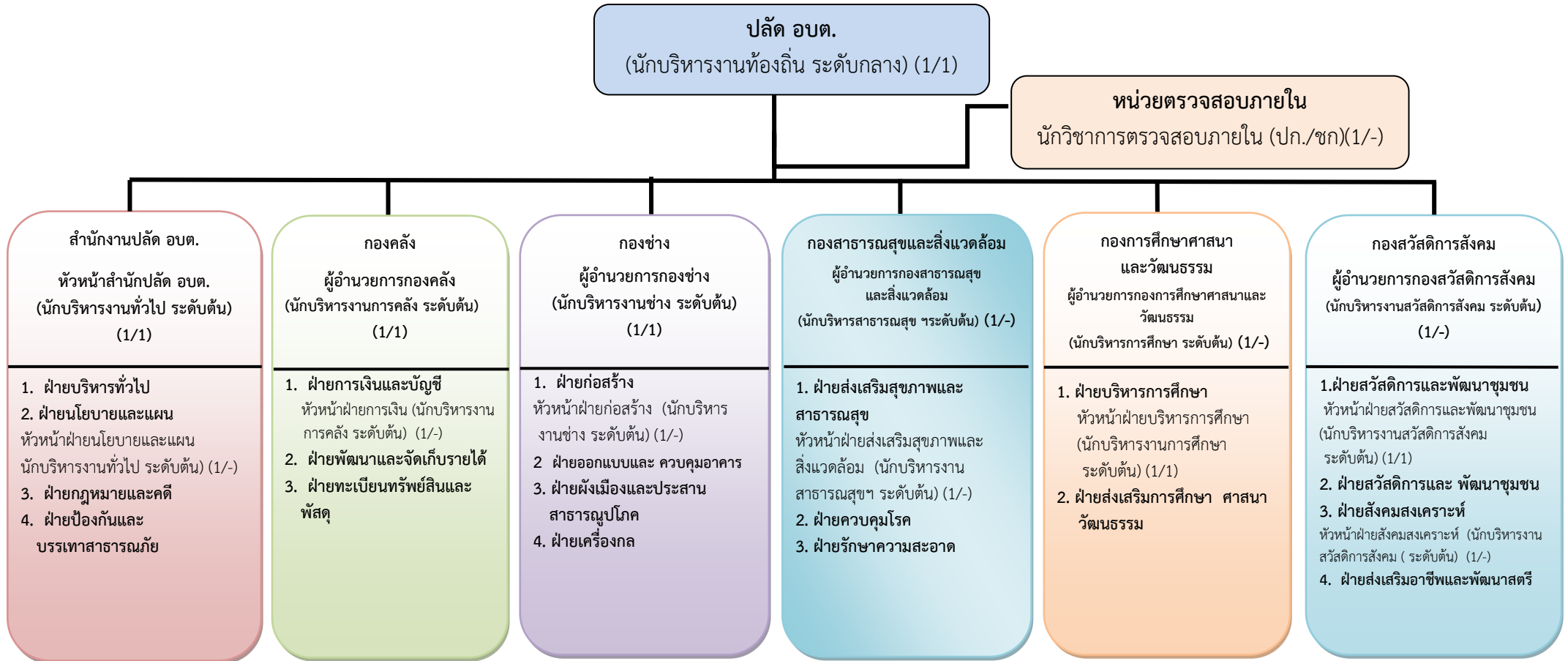
29	คนงานทั่วไป	-	1	-	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000
30	คนงานทั่วไป	-	1	-	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000
	กองคลัง																
31	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	1	1	371,760	1	1	1	-	-	-	12,960	13,440	13,320	384,720	398,160	411,480
32	หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	1	-	411,600	1	1	1	-	-	-	-	13,620	13,620	411,600	425,220	438,840
33	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ / ชำนาญการ	1	-	355,320	1	1	1	-	-	-	-	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320
34	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน / ชำนาญงาน	1	-	297,900	1	1	1	-	-	-	-	9,720	9,720	297,900	307,620	317,340
35	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน / ชำนาญงาน	1	-	297,900	1	1	1	-	-	-	-	9,720	9,720	297,900	307,620	317,340
36	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	1	1	194,280	1	1	1	-	-	-	8,760	9,240	9,000	203,040	212,280	221,280
	พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีคุณวุฒิ																
37	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	-	1	1	112,800	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080
38	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	1	1	129,240	1	1	1	-	-	-	5,280	5,400	5,640	134,520	139,920	145,560
39	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	1	1	138,000	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280
	พนักงานจ้างทั่วไป																
40	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000
	กองช่าง																
41	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	1	1	384,720	1	1	1	-	-	-	13,440	13,200	13,080	398,160	411,360	424,440
42	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	1	-	411,600	1	1	1	-	-	-	-	13,620	13,620	411,600	425,220	438,840
43	วิศวกรโยธา	ปฏิบัติการ / ชำนาญการ	1	-	355,320	1	1	1	-	-	-	-	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320
44	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน / ชำนาญงาน	1	-	297,900	1	1	1	-	-	-	-	9,720	9,720	297,900	307,620	317,340

45	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน / ชำนาญงาน	1	-	297,900	1	1	1	-	-	-	-	9,720	9,720	297,900	307,620	317,340
46	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน / ชำนาญงาน	1	-	297,900	1	1	1	-	-	-	-	9,720	9,720	297,900	307,620	317,340
47	นายช่างเครื่องกล	ปฏิบัติงาน	1	1	181,680	1	1	1	-	-	-	6,960	7,440	7,440	188,640	196,080	203,520
48	นายช่างไฟฟ้า	ชำนาญงาน	1	1	216,720	1	1	1	-	-	-	9,000	9,240	9,360	225,720	234,960	244,320
พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีคุณวุฒิ																	
49	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	1	1	141,720	1	1	1	-	-	-	5,760	6,000	6,240	147,480	153,480	159,720
50	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	123,480	1	1	1	-	-	-	5,040	5,160	5,400	128,520	133,680	139,080
51	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	1	1	112,800	1	1	1	-	-	-	-	4,560	4,800	112,800	117,360	122,160
พนักงานจ้างทั่วไป																	
52	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																	
53	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	1	-	435,600	1	1	1	-	-	-	-	13,620	13,620	435,600	449,220	462,840
54	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	1	-	411,600	1	1	1	-	-	-	-	13,620	13,620	411,600	425,220	438,840
55	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ / ชำนาญการ	1	-	355,320	1	1	1	-	-	-	-	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320
56	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน / ชำนาญงาน	1	-	297,900	1	1	1	-	-	-	-	9,720	9,720	297,900	307,620	317,340
57	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปฏิบัติงาน / ชำนาญงาน	1	-	297,900	1	1	1	-	-	-	-	9,720	9,720	297,900	307,620	317,340
พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีคุณวุฒิ																	
58	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	1	1	196,800	1	1	1	-	-	-	7,920	8,280	8,520	204,720	213,000	221,520
พนักงานจ้างทั่วไป																	
59	พนักงานขับรถขยะ	-	1	-	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000

76	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000
กองสวัสดิการสังคม																	
77	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	1	-	435,600	1	1	1	-	-	-	-	13,620	13,620	435,600	449,220	462,840
78	หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	1	1	341,760	1	1	1	-	-	-	12,600	12,960	13,320	354,360	367,320	380,640
79	หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ (นักบริหารงานสวัสดิการ)	ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	1	-	411,600	1	1	1	-	-	-	-	13,620	13,620	411,600	425,220	438,840
80	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	1	1	362,640	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,320	376,080	389,400	402,720
81	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน / ชำนาญงาน	1	-	297,900	1	1	1	-	-	-	-	9,720	9,720	297,900	307,620	317,340
82	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติงาน	1	1	196,080	1	1	1	-	-	-	7,440	7,320	7,440	203,520	210,840	218,280
พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีคุณวุฒิ																	
83	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	1	-	180,000	1	1	1	-	-	-	-	7,200	7,200	180,000	187,200	194,400
84	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	1	1	166,200	1	1	1	-	-	-	6,720	6,960	7,200	172,920	173,160	180,360
รวม			84	46	18,898,080	84	84	84	-	-	-	247,680	565,944	569,247	18,564,600	19,104,024	19,652,991
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 20%															3,712,920	3,820,805	3,930,598
รวม															22,277,520	22,924,829	23,583,590
ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี															65,000,000	68,250,000	72,000,000
คิดร้อยละ 40 งบประมาณรายจ่ายประจำปี															34.27	33.59	32.75

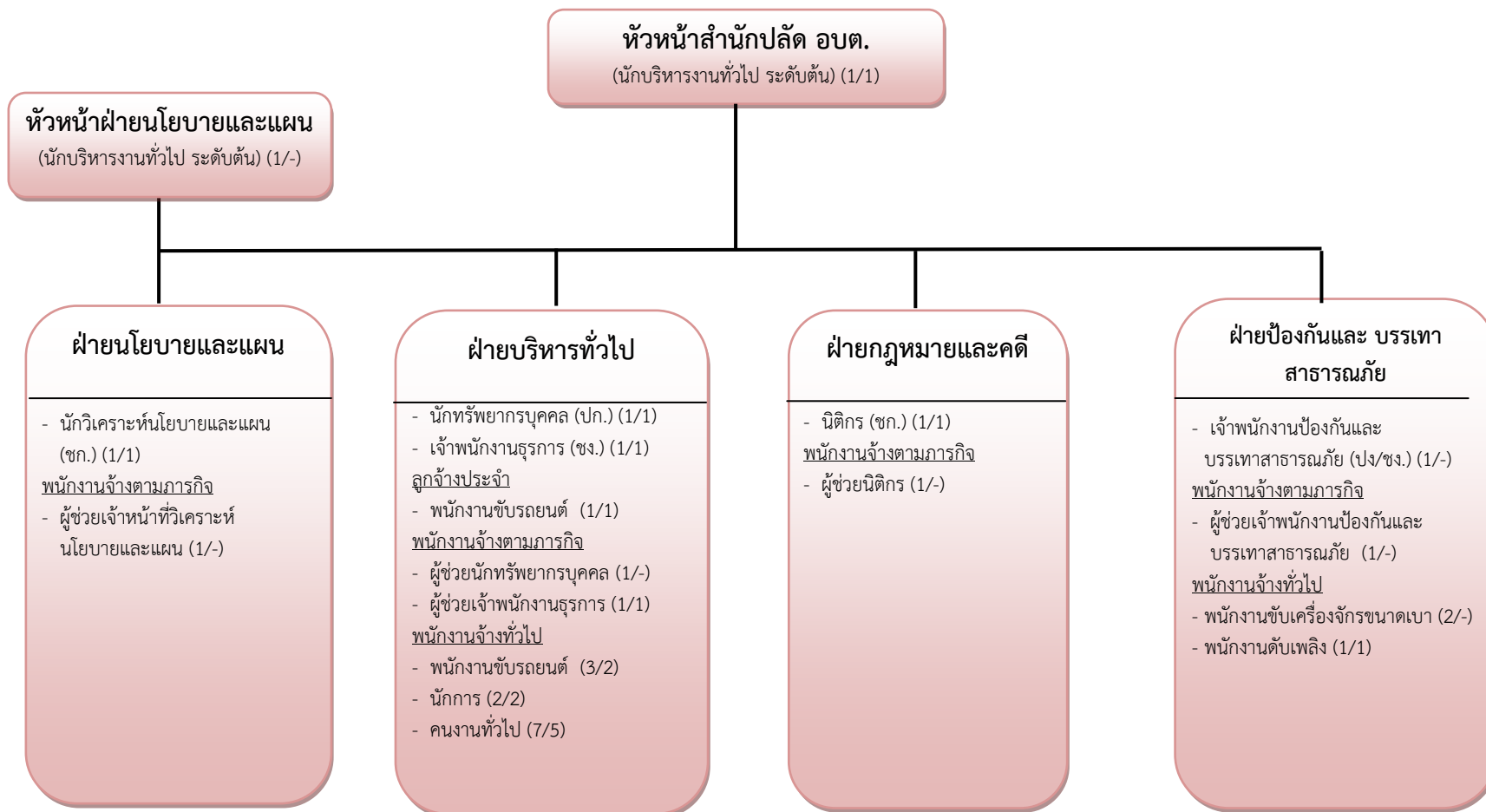
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขวาง อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี
ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบปีงบประมาณ 2561 - 2563



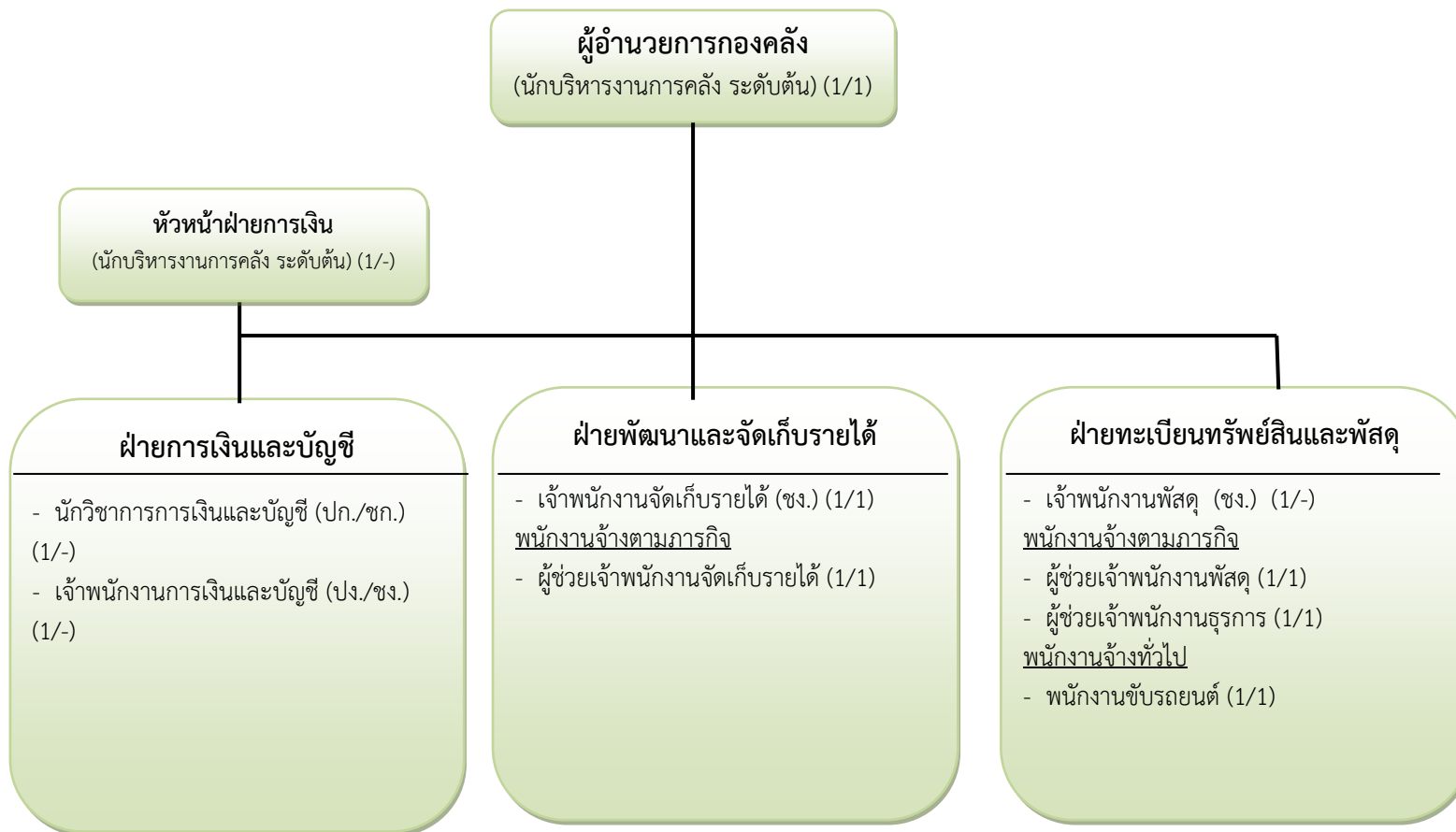
ประเภท ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานครู		รวม ข้าราชการ	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง				รวม ทั้งหมด
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติ การ	ชำนาญการ	ชำนาญการ พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ครู ผู้ช่วย	คศ.1			ภารกิจ ผู้มีความรู้	ภารกิจ ผู้มีทักษะ	ทั่วไป	รวม	
จำนวน	-	1	-	13	-	-	6	3	-	-	13	2	-	-	2	40	1	16	-	27	43	84

โครงสร้างสำนักงานปลัด อบต.
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขวาง อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี
ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบปีงบประมาณ 2561 - 2563



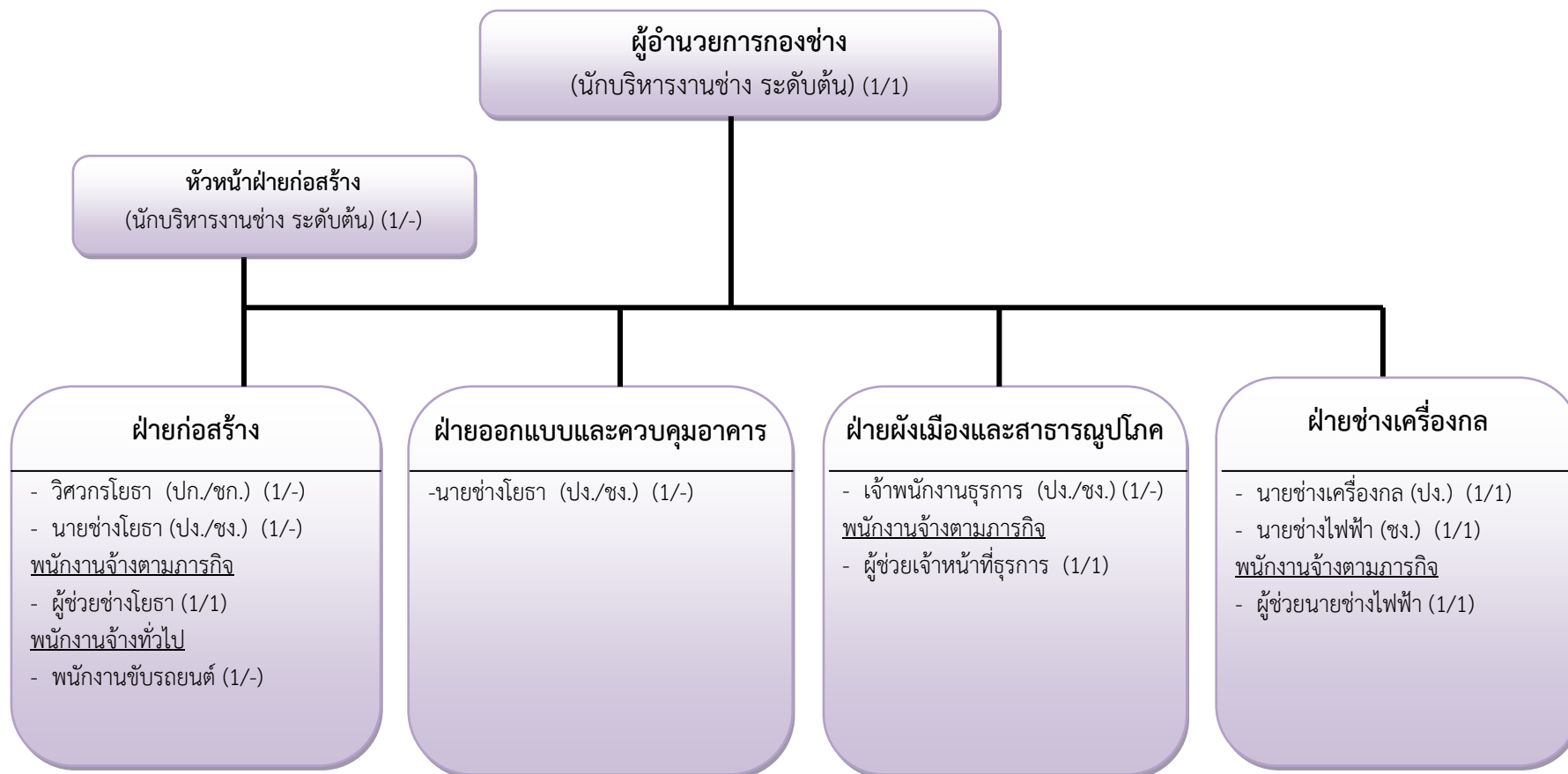
ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงาน ครู	รวม ข้าราชการ	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง				รวม ทั้งหมด
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติ การ	ชำนาญการ	ชำนาญการ พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติ งาน	ชำนาญงาน	อาวุโส				ภารกิจ ผู้มีความรู้	ภารกิจ ผู้มีทักษะ	ทั่วไป	รวม	
จำนวน	2	-	-	1	2	-	-	1	1	-	-	7	1	5	-	15	20	28

โครงสร้างองค์กร
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขวาง อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี
 ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบปีงบประมาณ 2561 - 2563



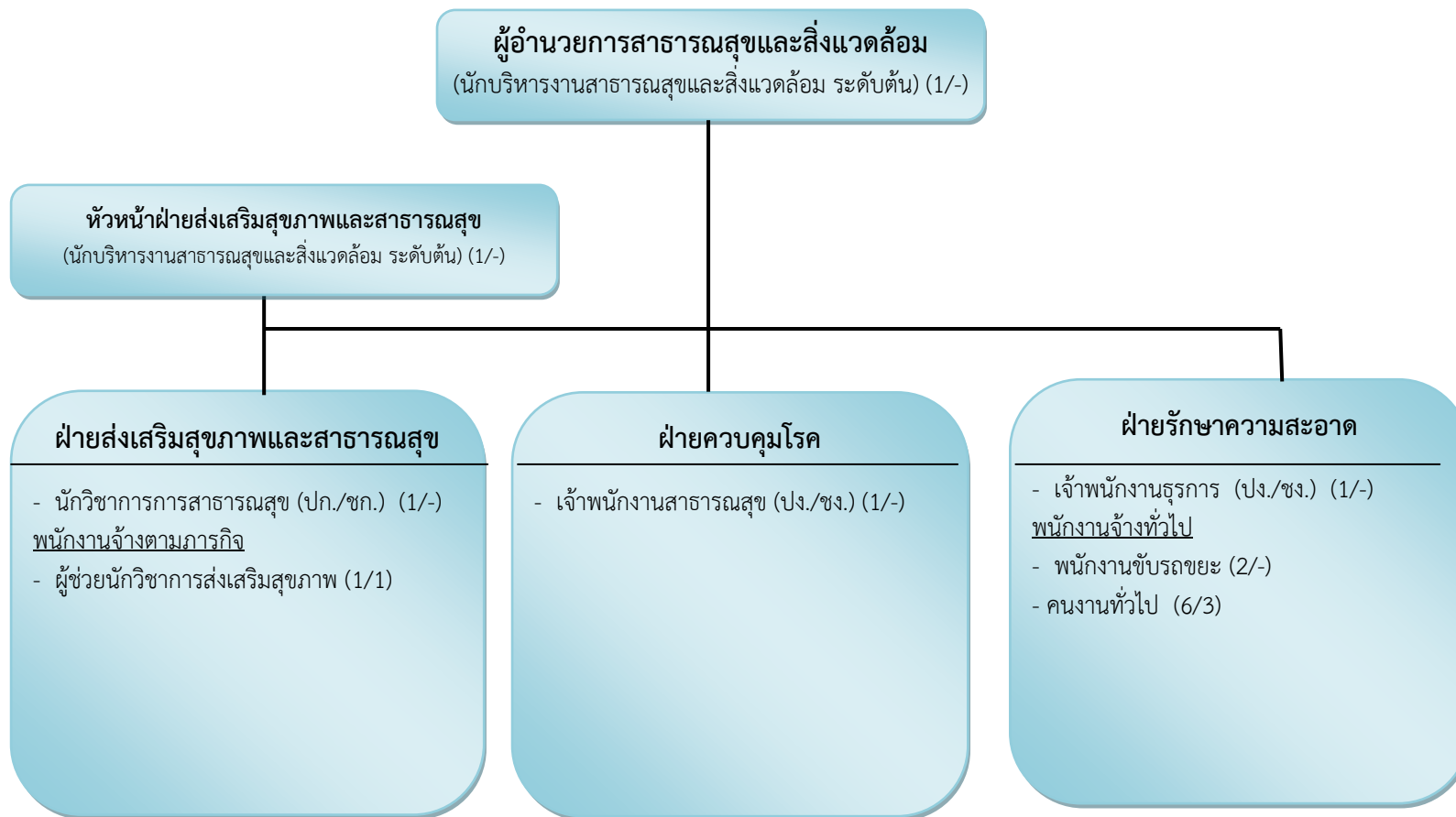
ประเภท	ผู้อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานครู	รวมข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง				รวมทั้งหมด
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส				ภารกิจผู้มีความรู้	ภารกิจผู้มีทักษะ	ทั่วไป	รวม	
จำนวน	2	-	-	1	-	-	-	1	2	-	-	6	-	3	-	1	4	10

โครงสร้างกองช่าง
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขวาง อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี
ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบปีงบประมาณ 2561 - 2563



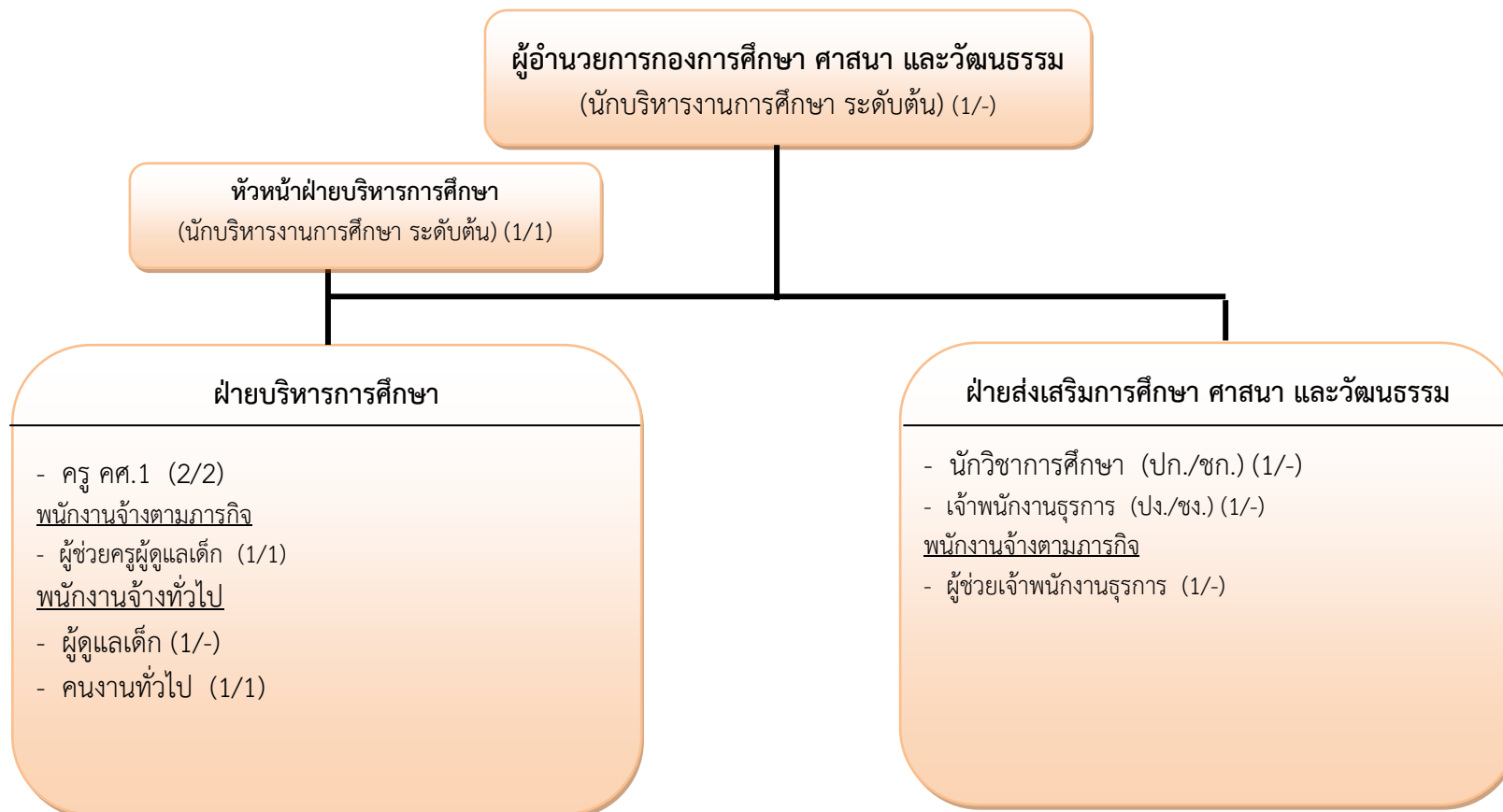
ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงาน ครู	รวม ข้าราชการ	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง				รวม ทั้งหมด	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติ การ	ชำนาญการ	ชำนาญการ พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติ งาน	ชำนาญงาน				อาวุโส	ภารกิจ ผู้มีคุณวุฒิ	ภารกิจ ผู้มีทักษะ	ทั่วไป		รวม
จำนวน	2	-	-	1	-	-	-	5	-	-	-	8	-	3	-	1	4	12

โครงสร้างกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขวาง อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี
 ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบปีงบประมาณ 2561 - 2563



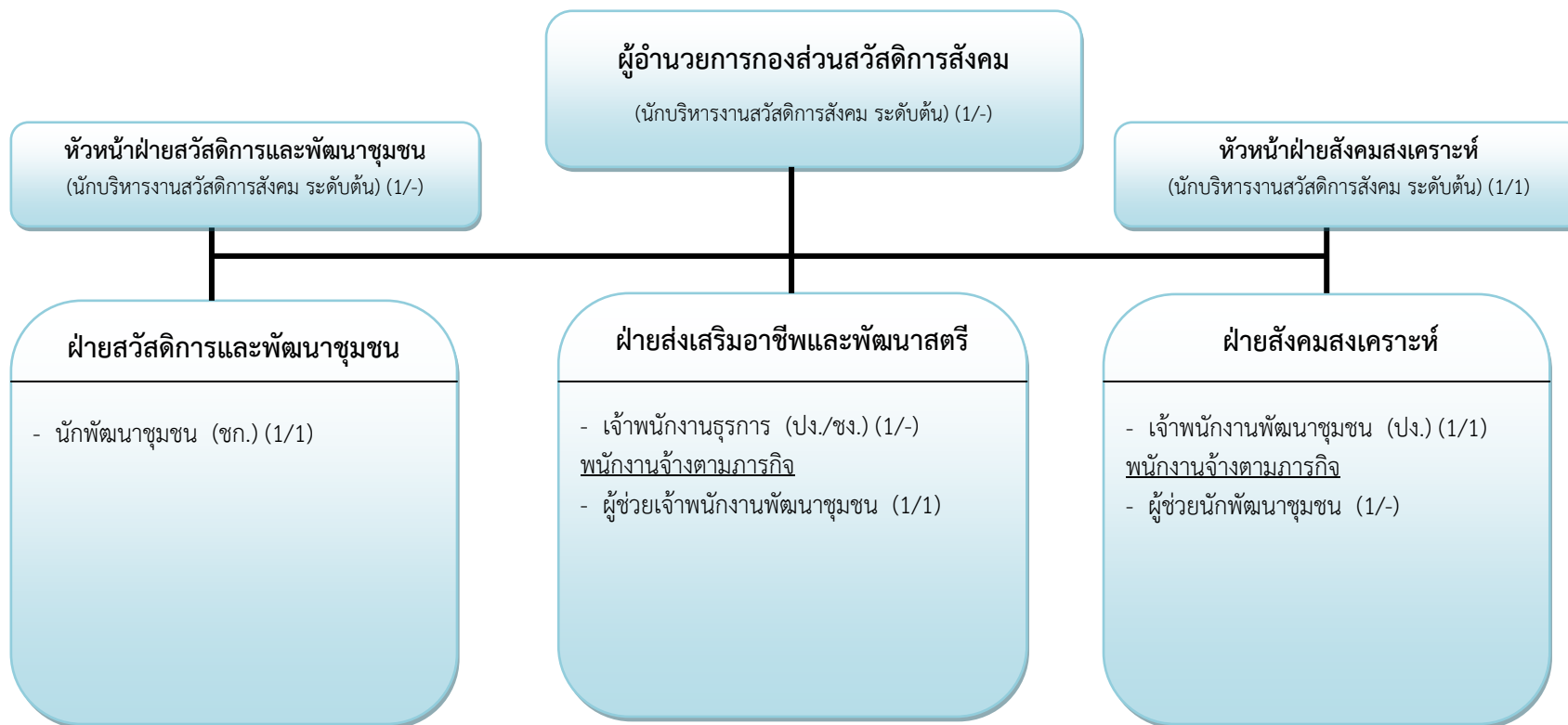
ประเภท	ผู้อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงาน ครู	รวม ข้าราชการ	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง				รวม ทั้งหมด
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติ การ	ชำนาญการ	ชำนาญการ พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติ งาน	ชำนาญงาน	อาวุโส				ภารกิจ ผู้มีความรู้	ภารกิจ ผู้มีทักษะ	ทั่วไป	รวม	
จำนวน	2	-	-	1	-	-	-	2	-	-	-	5	-	1	-	8	9	14

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขวาง อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี
ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบปีงบประมาณ 2561 - 2563



ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานครู		รวม ข้าราชการ	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง			รวม ทั้งหมด	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติ การ	ชำนาญการ	ชำนาญการ พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติ งาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ครูผู้ช่วย	คศ.1			ภารกิจ ผู้มีคุณวุฒิ	ทั่วไป ผู้มีทักษะ	ทั่วไป		รวม
จำนวน	2	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	2	6	-	2	-	2	4	10

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขวาง อำเภอน้อย จังหวัดนนทบุรี
ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบปีงบประมาณ 2561 - 2563



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงาน ครู	รวม ข้าราชการ	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง				รวม ทั้งหมด	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติ การ	ชำนาญการ	เชี่ยวชาญ พิเศษ	ปฏิบัติ งาน	ชำนาญงาน	อาวุโส				ภารกิจ ผู้มีความรู้	ภารกิจ ผู้ทักษะ	ทั่วไป	รวม		
จำนวน	3	-	-	-	1	-	-	2	-	-	-	6	-	2	-	-	2	8

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
1	พ.อ.อ.ประเวศ วิชายง	ปริญญาโท ร.ป.ม. (รัฐ ประศาสนศาสตร์)	23-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงาน ท้องถิ่น)	กลาง	23-3-00- 1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงาน ท้องถิ่น)	กลาง	453,960	84,000	84,000	621,960
									(37,830X12)	(7,000X12)	(7,000X12)	
2	ว่าง	-	23-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติการ / ชำนาญการ	23-3-12- 3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติการ / ชำนาญการ	355,320	-	-	355,320
									(9,740+49,480)/2			
	สำนักงานปลัด อบต.											
	พนักงานส่วนตำบล											
3	นางณัฐชนก วรรณดิษฐ์	ปริญญาตรี ร.ป.ศ. (รัฐ ประศาสนศาสตร์)	23-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นัก บริหารงานทั่วไป)	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น	23-3-01- 2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นัก บริหารงานทั่วไป)	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น	389,400	42,000	-	431,400
									(32,450X12)	(3,500X12)		
4	ว่าง	-	23-3-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน (นัก บริหารงานทั่วไป)	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น	23-3-01- 2101-002	หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น	393,600	18,000	-	411,600
									((15,430+50,170)/2x12)	(1,500X12)		
5	นายปรกรณ์ โปรตปราน	ปริญญาโท ร.ป.ม. (รัฐ ประศาสนศาสตร์)	23-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	23-3-01- 3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	245,280	-	-	245,280
									(20,440X12)			
6	นางสาวพัชรี ระพีพัฒน์ ชลธาร	ปริญญาโท ร.ป.ม. (รัฐ ประศาสนศาสตร์)	23-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	23-3-01- 3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	342,720	-	-	342,720
									(28,560X12)			
7	นางกานต์รวี นามชุม	ปริญญาตรี นิติศาสตร์	23-3-01-3105-001	นิติกร	ชำนาญการ	23-3-01- 3105-001	นิติกร	ชำนาญการ	329,760	-	54,000	383,760
									(27,480X12)		(4,500X12)	
8	นายนิรันดร์ โดสิงห์	ปวส. บัญชี	23-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	23-3-01- 4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	198,840	-	-	198,840
									(16,570X12)			

9	ว่าง	-	23-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	23-3-01- 4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	297,900	-	-	297,900
									((8,750+40,900)/2)x12			
	ลูกจ้างประจำ											
10	นายสมชาติ คล้ายอินท์	ปริญญาตรี คศ.บ. (รัฐศาสตร์)		พนักงานชัยรถยนต์			พนักงานชัยรถยนต์		174,840	-	-	174,840
									(14,570X12)			
	พนักงานจ้างตาม ภารกิจผู้มีคุณวุฒิ											
11	ว่าง	-		ผู้ช่วยจนท.วิเคราะห์นโยบายและ แผน			ผู้ช่วยจนท.วิเคราะห์นโยบาย และแผน		180,000	-	-	180,000
									(15,000X12)			
12	ว่าง	-		ผู้ช่วยนิติกร			ผู้ช่วยนิติกร		180,000	-	-	180,000
									(15,000X12)			
13	ว่าง	-		ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล			ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล		180,000	-	-	180,000
									(15,000X12)			
14	น.ส. พลอย ฝ่ายศรี เพชร	ปริญญาตรี คหกรรมศาสตร์		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		140,760	-	-	140,760
									(11,730X12)			
15	นายสุรวิฑู จักขุภรณ์	ปวส. ไฟฟ้า		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย		138,000	-	-	138,000
									(11,500X12)			
	พนักงานจ้างทั่วไป											
16	นายอนุพล จาคบรเทิง	ม.3		พนักงานขับรถยนต์			พนักงานขับรถยนต์		108,000	-	-	108,000
									(9,000X12)			
17	นายสันติ ฤทธิอยู่	ม.3		พนักงานขับรถยนต์			พนักงานขับรถยนต์		108,000	-	-	108,000
									(9,000X12)			
18	ว่าง	-		พนักงานขับรถยนต์			พนักงานขับรถยนต์		108,000	-	-	108,000
									(9,000X12)			
19	ว่าง	-		พจน.ขับเคลื่อนจักรกลขนาดเบา			พจน.ขับเคลื่อนจักรกลขนาดเบา		108,000	-	-	108,000

								(9,000X12)			
20	ว่าง	-		พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา			พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	108,000	-	-	108,000
								(9,000X12)			
21	นายขุนแผน ดินกลับ	ป.6		พนักงานดับเพลิง			พนักงานดับเพลิง	108,000	-	-	108,000
								(9,000X12)			
22	นางณัฐนันท์ แสนศรีจันทร์	ม.6		นักการ			นักการ	108,000	-	-	108,000
								(9,000X12)			
23	นางสาวภัทรวดี เกตุภูเขียว	ปริญญาตรี	สาธารณสุขศาสตร์ และสิ่งแวดล้อม	นักการ			นักการ	108,000	-	-	108,000
								(9,000X12)			
24	นายวรภย์ สดนวน	ม.6		คนงานทั่วไป			คนงานทั่วไป	108,000	-	-	108,000
								(9,000X12)			
25	นายนิพนธ์ ฤทธิอยู่	ม.3		คนงานทั่วไป			คนงานทั่วไป	108,000	-	-	108,000
								(9,000X12)			
26	นายอภิรักษ์ ปุชบา	ม.6		คนงานทั่วไป			คนงานทั่วไป	108,000	-	-	108,000
								(9,000X12)			
27	นายเชษฐ อกอูน	ม.6		คนงานทั่วไป			คนงานทั่วไป	108,000	-	-	108,000
								(9,000X12)			
28	นายศศิพงษ์ ศรีชูรัตน์	ม.6		คนงานทั่วไป			คนงานทั่วไป	108,000	-	-	108,000
								(9,000X12)			
29	ว่าง	-		คนงานทั่วไป			คนงานทั่วไป	108,000	-	-	108,000
								(9,000X12)			
30	ว่าง	-		คนงานทั่วไป			คนงานทั่วไป	108,000	-	-	108,000
								(9,000X12)			
	กองคลัง			-			-				

	พนักงานส่วนตำบล				-			-					
31	น.ส.สมสมัย ทองสุข	ปริญญาตรี	การจัดการทั่วไป (บัญชี)	23-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	23-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	329,760	42,000	-	371,760
		ปริญญาโท	(บริหารธุรกิจ)							(27,480X12)	(3,500X12)		
32	ว่าง	-		23-3-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	23-3-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	393,600	18,000	-	411,600
										((15,430+50,170)/2)x12	(1,500X12)		
33	ว่าง	-		23-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ / ชำนาญการ	23-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ / ชำนาญการ	355,320	-	-	355,320
										(9,740+49,480)/2			
34	ว่าง	-		23-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	23-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	297,900	-	-	297,900
										((8,750+40,900)/2)x12			
35	ว่าง	-		23-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	23-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	297,900	-	-	297,900
										((8,750+40,900)/2)x12			
36	นางสาวดวงพร กองเกิด	ปริญญาตรี	บริหารธุรกิจ (บัญชี)	23-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	23-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	194,280	-	-	194,280
										(16,190X12)			
	พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีคุณวุฒิ												
37	น.ส.มณีรัตน์ กลิ่นจันทร์	ปวช.	บัญชี		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		112,800	-	-	112,800
										(9,400X12)			
38	นางกัญยารัตน์ ครูหงษ์สา	ปวช.	บริหารธุรกิจ		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		129,240	-	-	129,240
										(10,770X12)			
39	น.ส.รุ่งอรุณ ท่วงเพชร	ปริญญาตรี	บริหารธุรกิจ		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		138,000	-	-	138,000
										(11,500X12)			
	พนักงานจ้างทั่วไป												
40	นายจักรพันธ์ ฝั่งคำ	ม.6			พนักงานขับรถยนต์			พนักงานขับรถยนต์		108,000	-	-	108,000
										(9,000X12)			
	กองช่าง				-			-					

	พนักงานส่วนตำบล			-			-						
41	นายพนทล ชูแสง	ปริญญาตรี วิศวกรรมโยธา	23-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น	23-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น	342,720	42,000	-	384,720	
									(28,560X12)	(3,500x12)			
42	ว่าง	-	23-3-05-2103-002	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น	23-3-05-2103-002	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น	393,600	18,000	-	411,600	
									((15,430+50,170)/2)x12	(1,500X12)			
43	ว่าง	-	23-3-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ปฏิบัติการ / ชำนาญการ	23-3-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ปฏิบัติการ / ชำนาญการ	355,320	-	-	355,320	
									(9,740+49,480)/2				
44	ว่าง	-	23-3-05-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน / ชำนาญงาน	23-3-05-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	297,900	-	-	297,900	
									((8,750+40,900)/2)x12				
45	ว่าง	-	23-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน / ชำนาญงาน	23-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	297,900	-	-	297,900	
									((8,750+40,900)/2)x12				
46	ว่าง	-	23-3-05-4701-002	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน / ชำนาญงาน	23-3-05-4701-002	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	297,900	-	-	297,900	
									((8,750+40,900)/2)x12				
47	นายสุขเกษม ประสิทธิ์	ปวช. ช่างยนต์	23-3-05-4705-001	นายช่างเครื่องกล	ปฏิบัติงาน	23-3-05-4705-001	นายช่างเครื่องกล	ปฏิบัติงาน	181,680	-	-	181,680	
									(15,140x12)				
48	นายวันชนะ คำแพร่	ปวส. ไฟฟ้ากำลัง	23-3-05-4706-001	นายช่างไฟฟ้า	ชำนาญงาน	23-3-05-4706-001	นายช่างไฟฟ้า	ชำนาญงาน	216,720	-	-	216,720	
									(18,060X12)				
	พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีคุณวุฒิ												
49	นายอัครเดช คุรุหงษ์สา	ปวส. ช่างก่อสร้าง		ผู้ช่วยช่างโยธา			ผู้ช่วยช่างโยธา		141,720	-	-	141,720	
									(11,810X12)				
50	น.ส. สุวิมล ทองคำ	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ		ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ			ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ		123,480	-	-	123,480	
									(10,290X12)				
51	นายสิทธิศักดิ์ แสนศรี	ปวช. ไฟฟ้า		ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า			ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		112,800	-	-	112,800	
									(9,400X12)				

	พนักงานจ้างทั่วไป											
52	นายอรรถพล แสงแป้น	ป.6		คนงานทั่วไป			คนงานทั่วไป		108,000	-	-	108,000
									(9,000X12)			
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม											
53	ว่าง	-	23-3-06-2104-001	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น	23-3-06-2104-001	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น	393,600	42,000	-	435,600
									((15,430+50,170)/2)x12	(3,500X12)		
54	ว่าง	-	23-3-06-2104-002	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น	23-3-06-2104-002	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น	393,600	18,000	-	411,600
									((15,430+50,170)/2)x12	(1,500X12)		
55	ว่าง	-	23-3-06-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ / ชำนาญการ	23-3-06-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ / ชำนาญการ	355,320	-	-	355,320
									(9,740+49,480)/2			
56	ว่าง	-	23-3-06-4101-004	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน / ชำนาญงาน	23-3-06-4101-004	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	297,900	-	-	297,900
									((8,750+40,900)/2)x12			
57	ว่าง	-	23-3-06-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปฏิบัติงาน / ชำนาญงาน	23-3-06-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	297,900	-	-	297,900
									((8,750+40,900)/2)x12			
	พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีคุณวุฒิ											
58	น.ส. ประภัสสร พิรัมย์ศรี	ปริญญาตรี		สาธารณสุขศาสตร์ และสิ่งแวดล้อม			ผู้ช่วยนักวิชาการส่งเสริมสุขภาพ		196,800	-	-	196,800
									(16,400X12)			
	พนักงานจ้างทั่วไป											
59	ว่าง	-		พนักงานขับรถขยะ			พนักงานขับรถขยะ		108,000	-	-	108,000
									(9,000X12)			
60	ว่าง	-		พนักงานขับรถขยะ			พนักงานขับรถขยะ		108,000	-	-	108,000
									(9,000X12)			

61	นายบุญช่วย กลิ่นกลัด	ป.6		คนงานทั่วไป			คนงานทั่วไป		108,000	-	-	108,000
									(9,000X12)			
62	นายอุทิศ เจริญสุข	ม.3		คนงานทั่วไป			คนงานทั่วไป		108,000	-	-	108,000
									(9,000X12)			
63	นายพัช น้อยจ้อย	ป.6		คนงานทั่วไป			คนงานทั่วไป		108,000	-	-	108,000
									(9,000X12)			
64	ว่าง	-		คนงานทั่วไป			คนงานทั่วไป		108,000	-	-	108,000
									(9,000X12)			
65	ว่าง	-		คนงานทั่วไป			คนงานทั่วไป		108,000	-	-	108,000
									(9,000X12)			
66	ว่าง	-		คนงานทั่วไป			คนงานทั่วไป		108,000	-	-	108,000
									(9,000X12)			
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม											
	พนักงานส่วนตำบล											
67	ว่าง	-	23-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	23-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	393,600	42,000	-	435,600
									((15,430+50,170)/2)x12	(3,500X12)		
68	นายนิรันดร์ คำมสนา	ปริญญาตรี ครุศาสตร์ (ภาษาไทย) ปริญญาโท รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	23-3-08-2107-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	23-3-08-2107-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	293,880	18,000	-	311,880
									(24,490X12)	(1,500X12)		
69	ว่าง		23-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ / ชำนาญการ	23-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ / ชำนาญการ	355,320	-	-	355,320
									(9,740+49,480)/2			
70	ว่าง	-	23-3-08-4101-003	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน / ชำนาญงาน	23-3-08-4101-003	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	297,900	-	-	297,900
									((8,750+40,900)/2)x12			
71	นางดาณัฐณ์ นามนิล	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	11-2-0023	ครู	คศ.1	11-2-0023	ครู	คศ.1	239,040	-	-	239,040
									(19,920X12)			

72	น.ส.ชนัญชีกานต์ เนื่องวัฒนา	ปริญญาตรี	ศึกษาศาสตร์บัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	11-2-0118	ครู	คศ.1	11-2-0118	ครู	คศ.1	214,920	-	-	214,920
										(17,910X12)			
	พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีคุณวุฒิ												
73	น.ส.สุภาพร แสงรุ่ง	ปวส.	คอมพิวเตอร์ธุรกิจ		ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก			ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		189,600	-	-	189,600
										(15,800X12)			
74	นัฐพงษ์ ชำชอัน	ปริญญาตรี			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		138,000	-	-	138,000
										(11,500X12)			
	พนักงานจ้างทั่วไป												
75	ว่าง	-			ผู้ดูแลเด็ก			ผู้ดูแลเด็ก		108,000	-	-	108,000
										(9,000X12)			
76	นางสุรพร แจ่มผาสุข	ปวส.	คอมพิวเตอร์ธุรกิจ		ผู้ดูแลเด็ก			ผู้ดูแลเด็ก		108,000	-	-	108,000
										(9,000X12)			
	กองสวัสดิการสังคม				-			-					
	พนักงานส่วนตำบล				-			-					
77	ว่าง	-		23-3-11-2105-001	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง	23-3-11-2105-001	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง	393,600	42,000	-	435,600
										((15,430+50,170)/2)x12	(3,500X12)		
78	น.ส.ณัฐพินิต คำนึ่งบุญ	ปริญญาโท	รัฐประศาสนศาสตร์	23-3-11-2105-002	หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	23-3-11-2105-002	หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	323,760	18,000	-	341,760
										(26,980X12)	(1,500X12)		
79	ว่าง	-		23-3-11-2105-003	หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	23-3-11-2105-003	หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	393,600	18,000	-	411,600
										((15,430+50,170)/2)x12	(1,500X12)		
80	น.ส. อัจฉรา ดิษฐ์รอด	ปริญญาโท	รัฐประศาสนศาสตร์	23-3-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	23-3-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	362,640	-	-	362,640
										(30,220X12)			
81	ว่าง	-		23-3-11-4101-005	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน / ชำนาญงาน	23-3-11-4101-005	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	297,900	-	-	297,900

										((8,750+40,900)/2)x12			
82	นางสุกัญญา มัชฌิมา นนท์	ปริญญาตรี	รัฐประศาสนศาสตร์	23-3-11-4801-001	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติงาน	23-3-11- 4801-001	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติงาน	196,080	-	-	196,080
										(16,340X12)			
	พนักงานจ้างตาม ภารกิจผู้มีคุณวุฒิ												
83	ว่าง	-			ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน			ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		180,000	-	-	180,000
										(15,000X12)			
84	ว่าที่ ร.ต. หญิงศิริพร หัวสุด	ปริญญาตรี	บริหารธุรกิจ		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		166,200	-	-	166,200
										(13,850X12)			

12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขวาง

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขวาง จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขวาง ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยจะดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติ ให้มีคุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบหน้าที่ อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในสังกัดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยในส่วนของพนักงานส่วนตำบลทุกคน ทุกตำแหน่ง จะได้รับการพัฒนาศักยภาพภายในช่วงระยะเวลาตามแผน อัตราค่าจ้าง 3 ปี ทั้งโดยการปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน รวมทั้งการประชุมเชิงปฏิบัติการ และร่วมสัมมนาเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

13. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขวาง

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขวาง ได้ประกาศประมวลจริยธรรมข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขวาง เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในสังกัด ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ ดังนี้

1. มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขวางทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้

- (1) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (2) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (3) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบต่อ
- (4) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์

ทับซ้อน

- (5) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (6) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (7) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- (8) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- (9) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- (10) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนา

ชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและคุณสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้อง รัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

2. จรรยาวิชาชีพขององค์กร

- 2.1 ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขวางต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์
- 2.2 ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขวางต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้ และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ
- 2.3 ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขวางต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด
- 2.4 ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขวางต้องไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่
- 2.5 ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขวางต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเสียสละ ทุ่มเทศติปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน
- 2.6 ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขวางต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน
- 2.7 ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขวางต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย
- 2.8 ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขวางต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ/พนักงานจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น
- 2.9 ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขวางต้องรักษา และเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ
- 2.10 ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขวางต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็ประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ต่าง ๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่ เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี
- 2.11 ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขวางต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน