

๑. หลักการและเหตุผล

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

การบริหารงานบุคคลก็เป็นส่วนหนึ่งที่ผู้บริหารควรทราบ ซึ่งเทคนิคและวิธีการในการบริหารงานบุคคลใหม่ๆ มักมีออกมาให้เห็นเสมอโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดที่องค์กรควรจะได้รับ การวางแผนกำลังคนเป็นเทคนิคหนึ่งที่สอดคล้องกับการบริหาร/การจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้เป็นอย่างดี เนื่องจากจะช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านบุคคลและยังเป็นการสร้างความชัดเจนให้กับการวางแผนการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นในระยะสั้นหรือระยะยาวได้เป็นอย่างดีด้วย แนวคิดที่จะทำให้องค์กรมีความมั่นคงในด้านกำลังคน (Manpower/workforce Stability) นั้นมีอยู่สองประการ ได้แก่

๑. ความพยายามเตรียมความพร้อมในด้านกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานที่มีความยากและท้าทาย โดยอาจจะมีการวางระบบจูงใจที่อาจจะทำให้คนที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานที่หลากหลายอยู่กับองค์กรและสามารถรองรับความต้องการของผู้บริหารในการใช้งานคนกลุ่มนี้ได้ตลอดเวลา

๒. การเตรียมความพร้อมในการป้องกันการขาดกำลังคนหรือการสูญเสียกำลังคนในองค์กร เนื่องจากจะทำให้องค์กรขาดความมั่นคงในด้านกำลังคน ซึ่งในประการนี้นั้น องค์กรจะทราบได้ว่าในแต่ละสายอาชีพจะมีการเปลี่ยนผ่านหรือการหมุนเวียนการเข้าออกของคนในสายอาชีพนั้น ซึ่งเรียกว่าจักรสายอาชีพ (Career life cycle) เมื่อไร จำนวนเท่าใด และตลาดแรงงานใดที่จะหาคนในสายอาชีพนั้นได้ดีที่สุด สำหรับการวางแผนกำลังคนนั้นปัจจัยต่างๆ ที่อาจคำนึงถึงได้แก่

๒.๑ ปัจจัยด้านการจ้างพนักงานในองค์กร โดยส่วนใหญ่จำนวนพนักงานนั้นจะถูกเก็บไว้ในฐานข้อมูลขององค์กรอยู่แล้ว การทราบจำนวนพนักงานทั้งหมดหรือการ Update ข้อมูลนั้นจะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดสัดส่วนกำลังคนโดยอาจใช้สูตรต่างๆ ในการแทนค่าในแต่ละแผนกได้ อีกทั้งยังรู้ขนาดกำลังคนในแต่ละแผนกว่ามีมากหรือน้อยรวมทั้งมีแนวโน้มจะขาดกำลังคนหรือไม่

๒.๒ ปัจจัยด้านอายุของพนักงานในองค์กร การทราบอายุส่วนใหญ่ของพนักงานในแต่ละฝ่ายจะทำให้ผู้บริหารทราบว่าจะมีพนักงานจำนวนเท่าไรที่จะเกษียณอายุหรือคิดจะลาออก โดยเฉพาะหากมีข้อมูลมาในอดีตว่าสายงานไหนมีการออกจากงานของพนักงานในช่วงอายุเท่าไร จะทำให้ผู้บริหารสามารถประเมินได้ว่าขาดกำลังคนเท่าไร และจะต้องเตรียมหากำลังคนเพื่อมาทดแทนเมื่อใดและจำนวนเท่าไรและตลาดแรงงานไหน

๒.๓ ปัจจัยด้านสายงานที่มีความขาดแคลน การที่ผู้บริหารทราบว่าหากำลังคนในสายงานที่มีความขาดแคลนได้จากที่ใดและตลาดแรงงานแหล่งใดมีความต้องการมากที่สุด จะทำให้องค์กรมีความได้เปรียบเป็นอย่างมากเนื่องจากจะสามารถหาคนที่ต้องการได้ก่อนเวลาที่มีความขาดแคลน

๒.๔ ปัจจัยด้านจำนวนพนักงานโดยรวมที่ลาออกจากองค์กรในแต่ละปี การที่ผู้บริหารทราบโดยเฉลี่ยแล้วองค์กรจะขาดกำลังคนเท่าไรในแต่ละปีนั้นจะทำให้ผู้บริหารสามารถที่จะประเมินงบประมาณล่วงหน้าได้ว่าจะต้องใช้งบประมาณจำนวนเท่าใดในการจ้างคนที่องค์กรมีความต้องการเพิ่มขึ้น

๒.๕ ปัจจัยด้านการสูญเสียกำลังคนโดยเฉลี่ยในแต่ละปี ปัจจัยนี้ถือเป็นข้อที่สำคัญปัจจัยหนึ่งเนื่องจากจะทำให้ผู้บริหารทราบคร่าวๆ ได้ว่าในแต่ละปีฝ่ายไหนที่มีความจำเป็นจะต้องเตรียมกำลังคนเป็นอันดับแรกและฝ่ายไหนที่ต้องการเตรียมกำลังคนเป็นฝ่ายสุดท้าย ทั้งนี้จะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดแผนการขาดแคลนกำลังคน รวมถึงการหาตลาดที่สามารถหากำลังคนประเภทนั้นมาทดแทนได้ล่วงหน้า

สำหรับการวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการในการพยากรณ์จำนวนคน การพัฒนาคนในองค์กร การใช้คนและการควบคุมคน โดยที่องค์การจะต้องมั่นใจว่าองค์การมีปริมาณคน มีคนที่มีคุณสมบัติ คุณภาพและคุณลักษณะตามที่ต้องการในหน่วยงานต่างๆ อย่างถูกต้องเหมาะสมและในเวลาที่ต้องการ รวมทั้ง ต้องมีวิธีการใช้คนเหล่านั้นให้มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์การ ซึ่งตามแนวคิดของ Patten ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนไว้ ๔ ประการ ดังนี้

๑. การวางแผนกำลังคน คือการวางแผนการทดแทน การวิเคราะห์การออกจากงานของกำลังคน การกำหนดวิธีการที่จะใช้ในการวางแผนอาชีพสำหรับคนงาน การพัฒนาตัวแบบสำหรับการวางแผนคัดเลือกและการเลื่อนตำแหน่งคนงานและการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายค่าจ้างกับการคัดเลือกคนเข้าทำงาน

๒. การวางแผนกำลังคน คือการวางแผนบุคคล (Personal Planning) มีขอบเขตครอบคลุมกิจกรรมทั้งหมดของหน่วยงาน ได้แก่ การเลือกสรร การบรรจุ การฝึกอบรม การศึกษา การบริหารเงินเดือนและค่าจ้าง ความปลอดภัย แรงงานสัมพันธ์ และอื่นๆ

๓. การวางแผนกำลังคน คือ นโยบายด้านกำลังคนและการจ้างงานเมื่อพิจารณาในแง่เศรษฐกิจตามกรอบนี้จะวัดในเชิงปริมาณและคุณภาพ การวางแผนตามความหมายนี้ จะมองในแง่โครงสร้างของประชากรและผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติและกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการคาดการณ์ รวมทั้งการวิเคราะห์ผลกระทบต่อเนื่องที่จะเกิดจากการทดแทนแรงงานคนด้วยเครื่องจักร

๔. การวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการที่ทำให้องค์การหนึ่งสามารถที่จะมีบุคคลและประเภทของบุคคลในปริมาณที่ถูกต้องเหมาะสม ในแหล่งที่ถูกต้อง ในเวลาที่เหมาะสมซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์และประหยัดสูงสุดสำหรับความสำคัญของการวางแผนกำลังคน สามารถสรุปได้ดังนี้

๔.๑ การวางแผนกำลังคนทำให้องค์การสามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นล่วงหน้าในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี

๔.๒ การวางแผนกำลังคนทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถนะของกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทั้งนี้เพื่อปรับการใช้กำลังคนให้ยืดหยุ่นกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

๔.๓ การวางแผนกำลังคนจะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ากับกระบวนการวางแผนองค์การ

๔.๔ การวางแผนกำลังคนจะทำให้้องค์การทราบความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตที่พนักงานผลิตได้กับเกณฑ์ที่้องค์การตั้งไว้

๔.๕ การวางแผนกำลังคนจะทำให้้องค์การสามารถวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรในแต่ละอาชีพและในระดับ

๔.๖ การวางแผนกำลังคนจะทำให้้องค์การสามารถที่จะจัดปริมาณ ประเภทและระดับทักษะของบุคคลให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมที่กำหนดให้ ซึ่งจะเป็นผลทำให้ทั้ง้องค์การและบุคคลบรรลุวัตถุประสงค์ของตนโดยได้รับผลประโยชน์สูงสุดในระยะยาว

๔.๗ การวางแผนกำลังคนจะทำให้้องค์การพยากรณ์เกี่ยวกับเงื่อนไขต่างๆ ในอนาคตเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์และโครงการให้สอดคล้องกับเงื่อนไขดังกล่าว ตลอดจนการวางแผนเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้สัมพันธ์กับเงื่อนไขต่างๆ

๔.๘ การวางแผนกำลังคนจะทำให้ผลตอบแทนจากการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์เกิดประโยชน์สูงสุด เพราะการลงทุนเพื่อพัฒนาคนต้องใช้ทรัพยากรบริหารจำนวนมากและต้องใช้เวลามาก

จากประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

(ก.อบต.จังหวัดสมุทรสาคร) พิจารณาคณะกรรมการกลางพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลภายหลังที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลภายหลัง จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัดสมุทรสาคร) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล (ก.กลาง) กำหนด ประกอบกับได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัดสมุทรสาคร) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลภายหลัง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลภายหลัง วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสาคร (ก.อบต.จังหวัดสมุทรสาคร) พิจารณาให้ความเห็นชอบ

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลภายหลังจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

ความจำเป็นในการทำแผนอัตรากำลัง

๑. การวางแผนอัตรากำลัง เพื่อแก้ปัญหาเรื่องการกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับตำแหน่งต้องดำเนินการในภาพรวมทั้งหน่วยงาน เน้นถึงโครงสร้าง วัตถุประสงค์และขอบเขตหน้าที่ของหน่วยงานให้สอดคล้องกับนโยบาย โครงการ และแผนงานของหน่วยงาน โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังล่วงหน้า ๓ ปี
๒. ต้องมีแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลและแผนงบประมาณ (แผนงบบแบบ PPB: Planning Programming Budgeting) การกำหนดอัตรากำลังคนต้องสอดคล้องกับแผนงานโครงการ แผนงบประมาณ ในลักษณะแผนแบบผสมผสาน (integration) (แผนงาน+แผนเงิน+แผนกำลังคน)
๓. การทบทวนตรวจสอบหน้าที่ความรับผิดชอบ (Post Audit) การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง (Position Description) และการเคลื่อนย้ายงานและเคลื่อนย้ายคน (Redeployment) เพื่อป้องกันปัญหาหน้าที่ซ้ำซ้อน คนล้นงาน และกำลังคนไม่เพียงพอของหน่วยงาน
๔. เพื่อแก้ปัญหาในการบริหารงานบุคคลที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขทั้งระบบไปพร้อม ๆ กัน ทั้งหน้าที่ของหน่วยงาน โครงการ ระบบงาน การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง

๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเป็นการปรับปรุงหน้าที่ความรับผิดชอบ เป็นการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการให้ชัดเจนไม่ซ้ำซ้อนทั้งในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงาน เพื่อให้รู้ว่าช่วงเวลาในช่วงเวลาหนึ่ง หน่วยงานมีบทบาทหน้าที่อย่างไร
๒. เพื่อเป็นการปรับปรุงส่วนราชการและการจัดระบบงาน โดยพิจารณาว่าส่วนราชการเดิมเหมาะสมหรือไม่ มีปัญหาอุปสรรคอะไร ระบบงานถูกต้องเหมาะสมหรือควรปรับปรุงอะไรบ้าง

๓. เพื่อตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้คน (Post Audit) เป็นการตรวจสอบทั้งจำนวน ระดับ และสายงาน เพื่อดูว่าการมอบหมายหน้าที่งานเป็นไปตามที่ ก.อบต. กำหนดหรือไม่ มีการใช้คนไม่ตรงกับ ตำแหน่งที่ ก.อบต. กำหนดบ้างไหม

๔. เพื่อเป็นการกำหนดกรอบอัตรากำลังพิจารณาว่าในระยะเวลาข้างหน้า (๓ ปี) องค์การบริหารส่วน ตำบลตำบลกาหลงมีโครงการหรือแผนงานเรื่องใด ต้องใช้คนเท่าไร ระดับใดบ้าง ให้สอดคล้องกับมาตรการจำกัด กำลังคนตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ หรือไม่

๕. เพื่อปรับปรุงหลักเกณฑ์และมาตรฐานการวิเคราะห์ตำแหน่ง โดยให้แต่ละส่วนราชการซึ่งเป็นผู้ที่มีความเข้าใจในหน้าที่การงานดี มีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์จะช่วยให้กระบวนการกำหนดตำแหน่งมีประสิทธิภาพและได้มาตรฐานเหมาะสมกับส่วนราชการนั้น ๆ

๖. เพื่อเป็นการจัดทำรายละเอียดหน้าที่ความรับผิดชอบ (Job Description) เพื่อใช้เป็นหลักฐานว่า ตำแหน่งใดมีหน้าที่การงานอะไรบ้าง ทำให้สะดวกในการพิจารณาวิเคราะห์ตำแหน่ง การตรวจสอบการกำหนด ตำแหน่งและเป็นคู่มือในการมอบหมายงานด้วย

๗. เพื่อเป็นการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพต่าง ๆ เป็นการศึกษาว่าในแต่ละสายงานมีปัญหาอะไร จะแก้ปัญหาด้วยวิธีใดเพื่อให้ทุกสายงานมีทางก้าวหน้าได้ตามความเหมาะสม

๘. เพื่อสร้างและรักษาพนักงานไว้ในระบบราชการ มีการนำหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งโดยพิจารณา จากผลงาน สร้างความก้าวหน้าในสายงาน

- กำหนดขึ้นตามความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์ทางราชการ

- กำหนดหน้าที่ไว้อย่างแน่นอนเป็นรายตำแหน่ง

- มีระบบการเข้าสู่ตำแหน่ง ระบบการเลื่อนตำแหน่ง การยุบเลิกและถ่ายเท เป็นตำแหน่งที่กำหนด เป็นการเฉพาะตัว ประเมินผลงานเป็นระยะ ๆ

- มีระบบการติดตามผลงาน หากไม่สามารถปฏิบัติได้ ต้องมีการโยกย้ายหรือยุบเลิกตำแหน่ง

๙. เพื่อเป็นการปรับปรุงหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ เป็นสิ่งที่ต้องทำควบคู่กับการวางแผนอัตรากำลัง ซึ่งหน่วยงานการเจ้าหน้าที่จะต้องเป็นผู้รับช่วงงานและดูแลให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง โดยต้อง

- ตรวจสอบระบบการบริหารงานบุคคลมีอะไรต้องทำบ้าง มีปัญหาอย่างไร และต้องปรับปรุงอะไร

- ปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลทั้งงานประจำและงานบริการ

- ต้องมีบุคลากรที่เข้มแข็ง มีความรู้ ความเข้าใจเรื่องการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างดี

๑๐. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลกาหลง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๑๑. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลกาหลง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้าง ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละ ประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๑๒. เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสาคร (ก.อบต. จังหวัด) สามารถ ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลว่าถูกต้อง เหมาะสมหรือไม่

๑๓. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหาร ส่วนตำบลตำบลกาหลง

๑๔. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลกาหลง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลตำบลกาหลง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน

เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการต่อการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๑๕. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลกาหลง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โดยทั่วไปการกำหนดจำนวนตำแหน่งต่าง ๆ ภายในองค์การบริหารส่วนตำบล ควรคำนึงถึงการกำหนดให้มีจำนวนที่เหมาะสมกับลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งในการวิเคราะห์จำนวนตำแหน่ง จำเป็นที่เจ้าหน้าที่ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในเรื่องนี้ จะต้องหาวิธีการมาใช้ในการวิเคราะห์ภารกิจให้เหมาะสมกับลักษณะและประเภทของงาน ซึ่งวิธีการวิเคราะห์ตำแหน่งที่ใช้อยู่ในปัจจุบันมีอยู่หลายประการ แต่ก่อนที่จะพิจารณาวิเคราะห์จำนวนตำแหน่งในส่วนราชการใด จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทราบรายละเอียดพื้นฐานในเรื่องดังต่อไปนี้ คือ

๑. การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสมุทรสาครได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และวิธีการดำเนินงานของหน่วยงานที่จะกำหนดจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ

๓. การจัดแบ่งหน่วยงานและอัตรากำลังให้หน่วยงานที่จะกำหนดตำแหน่ง โดยจำเป็นต้องทราบอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมและที่จะกำหนดเพิ่มขึ้นใหม่ ต้องพิจารณาลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่ นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำการจัดสรรคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

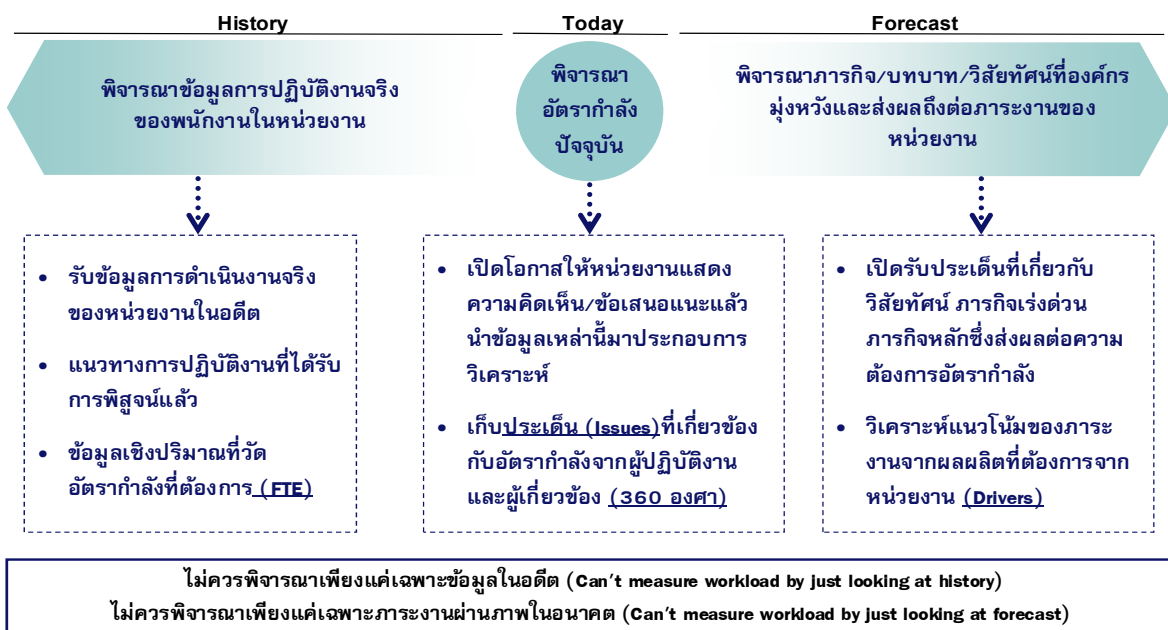
๔. เหตุผลและความจำเป็นที่จะต้องเพิ่มตำแหน่งเพิ่มขึ้นจากเดิม เช่น มีกฎหมายอะไรที่ให้อำนาจแก่ส่วนราชการนั้นเพิ่มขึ้น มีงานใหม่ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล ตามมติคณะรัฐมนตรี ตามโครงการความช่วยเหลือจากต่างประเทศ หรือเป็นข้อผูกพันกับรัฐด้านใดหรือรองรับการดำเนินงานตามกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ องค์การบริหารส่วนตำบลกาหลงในด้านใดหรือตามนโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้การดำเนินการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องดูงานเดิมมีอะไรบ้างที่มีปริมาณงานเพิ่มขึ้นจนเกินกว่าอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมจะปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วงลงได้ เช่น การเพิ่มโครงการหรือมีการเพิ่มหน่วยงานขึ้นมาใหม่ตามกฎหมาย เพื่อขยายขอบเขตการปฏิบัติงาน เป็นต้น

๕. เกณฑ์การคำนวณจำนวนตำแหน่งซึ่งส่วนราชการได้กำหนดขึ้น โดยปกติส่วนราชการที่จะกำหนดจำนวนตำแหน่ง โดยอาศัยเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น โดยการเปรียบเทียบกำลังคนที่มีอยู่เดิมกับภาระงานที่ต้องทำ โดยคำนวณมาตรฐานการทำงานให้ได้ว่า คน ๑ คน ใน ๑ วัน สามารถทำงานในตำแหน่งได้มากน้อยเพียงใด และภาระงานทั้งปีที่จะมีจำนวนเท่าใด เพื่อที่จะคำนวณว่าใน ๑ ปี ใช้จำนวนคนเท่าใดต่อภาระงานนั้น และอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่ในขณะนี้ มีมากน้อยกว่าเกณฑ์ที่คำนวณไว้หรือไม่

๖. หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะกำหนดขึ้นใหม่เป็นรายตำแหน่งควรทราบก่อนว่าการปฏิบัติงานของหน่วยงาน (Mission Oriented) นั้นเป็นอย่างไร มิใช่พิจารณาเฉพาะจากเจ้าหน้าที่ที่ควรปฏิบัติงานเท่านั้น (Function Oriented)

๓.๑ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

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



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

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลกาหลง ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลกาหลง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

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

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลกาหลง
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

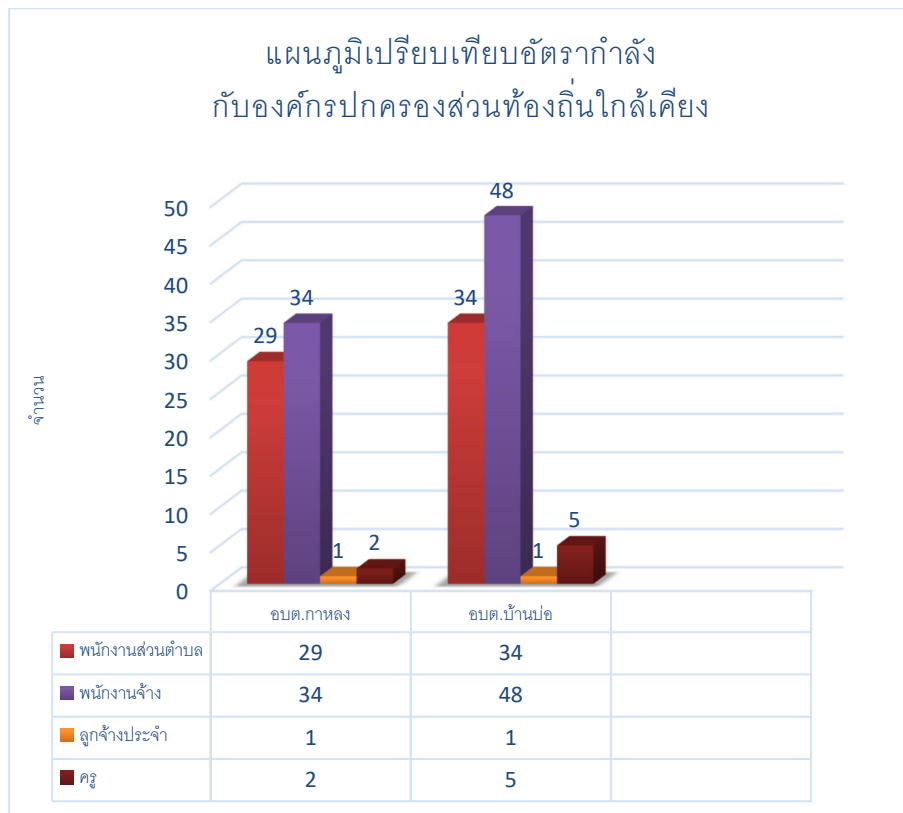
กระจกด้านที่ ๕ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการนำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๑.การจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการหรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลกาหลง พิจารณาบททวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลกาหลง ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการ และหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ได้

๒.การเกษียณอายุราชการ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลกาหลง มีข้าราชการที่สูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็น การถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผน กำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

๓.ความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค้การบริหารส่วนตำบลกาหลง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกาหลง และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลกาหลง เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

ประเด็นที่ ๒ การเปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน องค์การบริหารส่วนตำบลกาหลงได้คัดเลือกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบ่อ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน มีจำนวนหมู่บ้านประชาชน ลักษณะภูมิประเทศ บริบทพื้นที่ในลักษณะเดียวกัน



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลกาหลง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบ่อ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศ ใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังแตกต่างกันไม่มากนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลกาหลง จึงยังมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ด้วยจำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน ไม่สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากมีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลกาหลง ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๒ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที่ทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญ และเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๒.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๒.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลจึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๒.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๒.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคน แต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๒.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยรวม

๓.๒.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

ขั้นตอนสำหรับการวางแผนอัตรากำลัง มีดังนี้

๑. ทบทวนกระบวนการทำงานและขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งเวลาที่ใช้ในแต่ละขั้นตอน
๒. ทำการสำรวจภาระงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอนาคต โดยพิจารณาภาระงานที่ต้องทำเพิ่มหรือไม่จำเป็นต้องทำหรือใช้เทคโนโลยีมาช่วยทำได้
๓. รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนอัตรากำลังประจำปี เช่น จำนวนบุคลากรปัจจุบันงบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรร
๔. นำงบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรรมาคำนวณอัตรากำลัง โดยคิดจากค่าจ้างเงินเดือนบุคลากรและค่าใช้จ่ายรายกิจกรรมตามแผนดำเนินงาน
๕. ใช้เทคนิคการวิเคราะห์อื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น วิธีเปรียบเทียบอัตราส่วน (ratio analysis) ประสิทธิภาพการทำงาน พนักงานต่ออุปกรณ์

๖. นำการวิเคราะห์ต่าง ๆ มาเปรียบเทียบกับจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมสอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร

๗. จัดทำแผนอัตรากำลังประจำปีของหน่วยงานต่าง ๆ

๘. ควบคุมอัตรากำลังคนตามแผนอัตรากำลังประจำปี

๙. ดำเนินการปรับปรุงอัตรากำลังลด-เพิ่มจำนวนบุคลากรด้วยวิธีการที่เหมาะสม เช่น เกลี่ยคนจากหน่วยงานที่มีอัตรากำลังเกินมาปฏิบัติงานในหน่วยงานที่อัตรากำลังขาด

๑๐. ทบทวนและปรับปรุงข้อมูลอัตรากำลังคนครั้งต่อไปภายในระยะเวลาที่กำหนด

หน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

หน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่น ควรจะต้องพิจารณาถึงกำลังเงิน กำลังงบประมาณ กำลังคน กำลังความสามารถของอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้และหน้าที่ความรับผิดชอบควรเป็นเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อท้องถิ่นอย่างแท้จริง หากเกินกว่าภาระหรือเป็นนโยบายซึ่งรัฐบาลต้องการความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทั้งประเทศก็ไม่ควรมอบให้ท้องถิ่นดำเนินการ เช่น งานทะเบียนที่ดิน การศึกษาในระดับอุดมศึกษา

การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นดำเนินการ มีข้อพิจารณาดังนี้

๑. เป็นงานที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของท้องถิ่น และงานที่เกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกในชีวิตความเป็นอยู่ของชุมชน ได้แก่ การก่อสร้างถนน สะพาน สวนหย่อมสวนสาธารณะ การกำจัดขยะมูลฝอย

๒. เป็นงานที่เกี่ยวกับการป้องกันภัยและรักษาความปลอดภัย เช่น งานดับเพลิง

๒.๑ เป็นงานที่เกี่ยวกับสวัสดิการสังคม ด้านนี้มีความสำคัญต่อประชาชนในท้องถิ่นมาก เช่น การจัดให้มีศูนย์ช่วยเหลือสังคม หรือการจัดให้มีกองทุนสวัสดิการชุมชน เพื่อสงเคราะห์มาปณกิจ เป็นต้น

๒.๒ เป็นงานที่เกี่ยวกับการพาณิชย์ท้องถิ่น หากปล่อยให้ประชาชนดำเนินการเองอาจไม่ได้รับผลดีเท่าที่ควรจะเป็น จัดให้มีการจดทะเบียนร้านค้า การจัดตลาดและงานต่างๆ ที่มีรายได้ โดยสามารถเรียกค่าบริการจากประชาชน

๓. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสมุทรสาครได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๔. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๕. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๖. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๗. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๘. ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่

๑. ที่ตั้ง ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลกาหลง เลขที่ ๙/๑๕ หมู่ที่ ๒ ตำบลกาหลง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร อยู่ห่างจากจังหวัดสมุทรสาครประมาณ ๑๘ กิโลเมตร มีพื้นที่รวม ๓๐.๒๗ ตารางกิโลเมตร

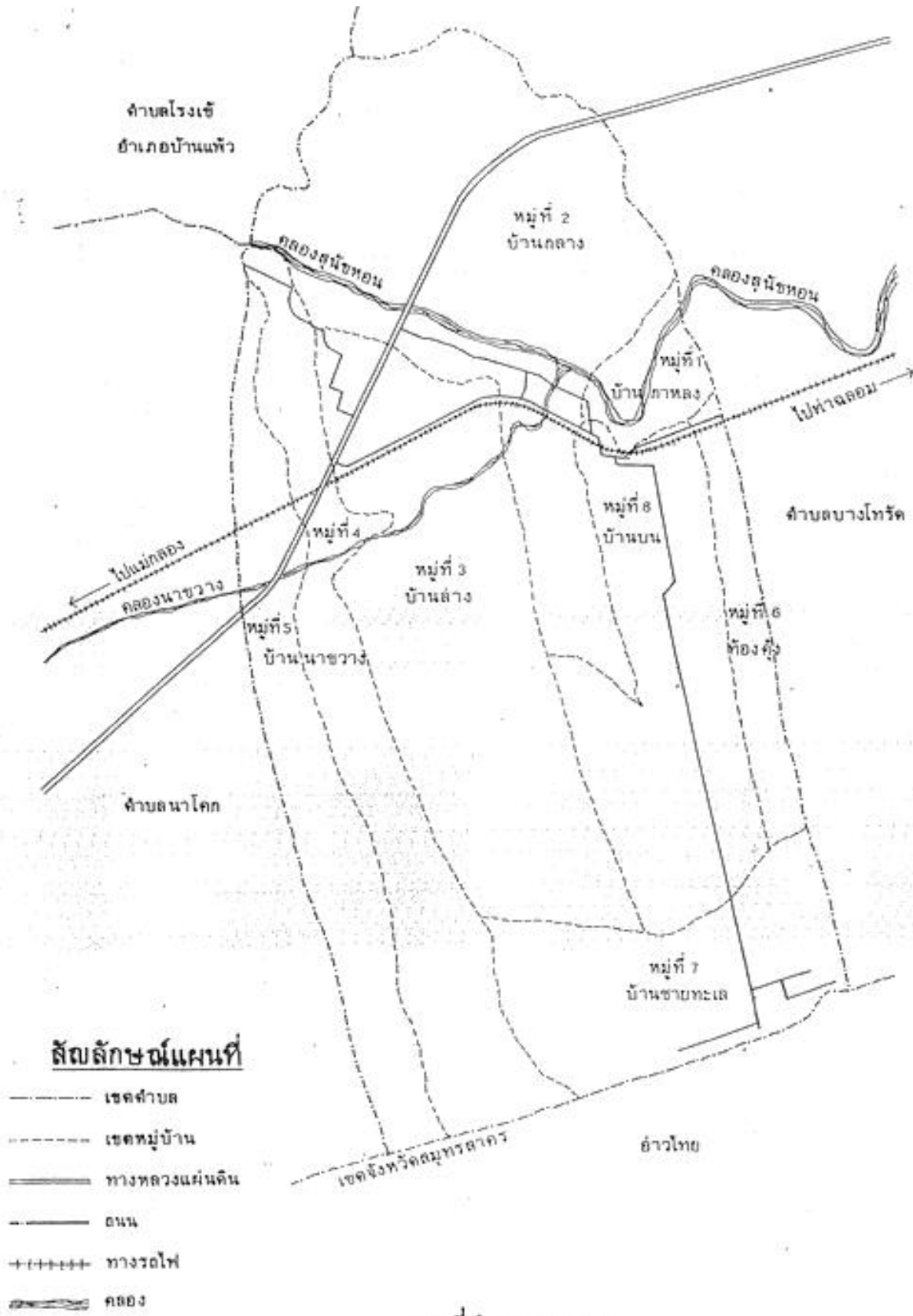
- ทิศเหนือ ติดต่อกับตำบลโรงเข้ อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร
- ทิศใต้ ติดทะเลด้านอ่าวไทย อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร
- ทิศตะวันออก ติดต่อกับตำบลบางโทรัด อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร
- ทิศตะวันตก ติดต่อกับตำบลนาโคก อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร

๒. ภูมิประเทศ ตำบลกาหลง ตั้งอยู่ติดชายทะเล เป็นที่ราบลุ่มมีน้ำทะเลท่วมถึง พื้นที่ส่วนใหญ่เป็น ดินเค็ม เหมาะที่จะทำนาเกลือ การประมงชายฝั่ง ผลิตกะปิ และเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ

หมู่ที่	บ้าน	จำนวน ครัวเรือน	จำนวนประชากร			เนื้อที่ (ตร.กม.)
			ชาย	หญิง	รวม	
๑.	บ้านกาหลงบน	๕๙	๑๒๔	๑๒๔	๒๔๘	๐.๓๔
๒.	บ้านกลาง	๗๐๔	๖๙๗	๗๓๕	๑,๔๓๒	๗.๑๖
๓.	บ้านล่าง	๑๒๙	๒๓๙	๒๗๓	๕๑๒	๕.๒๐
๔.	บ้านนาขวาง	๘๖	๒๐๓	๑๙๔	๓๙๗	๔.๙๕
๕.	บ้านนาขวาง	๑๑๔	๒๔๒	๒๐๒	๔๔๔	๓.๒๔
๖.	บ้านท้องคู้	๑๕๖	๓๐๖	๓๐๕	๖๑๑	๑.๗๙
๗.	บ้านชายทะเล	๑๖๙	๓๐๕	๓๓๑	๖๓๖	๓.๓๓
๘.	บ้านบน	๙๘	๒๑๐	๒๑๘	๔๒๘	๔.๒๖
รวม		๑,๕๑๕	๒,๓๒๖	๒,๓๘๒	๔,๗๐๘	๓๐.๒๗

ข้อมูล ณ วันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

แผนที่แสดงอาณาเขตการปกครอง ขององค์การบริหารส่วนตำบลกาหลง



แผนที่ตำบลกาหลง

๓. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ทรัพยากรน้ำ ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลกาหลง มีแหล่งน้ำธรรมชาติ จำนวน ๑๐ แห่ง ดังนี้

- | | |
|---------------------------------|-----------------------------|
| ๑. คลองสุนัขหอน | ๖. คลองตาตั้ง (หมู่ ๖) |
| ๒. คลองทุ่ง (นาขวาง) | ๗. คลองคุณหลวง (หมู่ ๓) |
| ๓. คลองตาเที่ยง (ทางรถไฟ กาหลง) | ๘. คลองกาหลง (หมู่ ๘) |
| ๔. คลองนาขวาง (นาขวาง) | ๙. คลองตาต้อ (หมู่ ๖) |
| ๕. คลองขุด (นาขวาง) | ๑๐. คลองบางพลีน้อย (หมู่ ๖) |

บ่อบาดาล ในเขตพื้นที่ตำบลกาหลง มีจำนวน ๑๒ บ่อ ครอบคลุมพื้นที่ให้บริการทั่วทั้งตำบล โดยมีรายละเอียดดังนี้

- หมู่ ๑ บ้านกาหลง จำนวน ๒ บ่อ
- หมู่ ๒ บ้านกลาง จำนวน ๓ บ่อ
- หมู่ ๓ บ้านล่าง จำนวน ๑ บ่อ
- หมู่ ๔ บ้านนาขวาง จำนวน ๑ บ่อ
- หมู่ ๕ บ้านนาขวาง จำนวน ๑ บ่อ
- หมู่ ๖ บ้านท้องคู้ จำนวน ๑ บ่อ
- หมู่ ๗ บ้านชายทะเล จำนวน ๒ บ่อ
- หมู่ ๘ บ้านบน จำนวน ๑ บ่อ

๔. การคมนาคม

การคมนาคมติดต่อระหว่างอำเภอและจังหวัด รวมทั้งการคมนาคมภายในตำบลและหมู่บ้าน มีรายละเอียด ดังนี้

๑. ถนนสายหลักที่ติดต่อกับอำเภอ ถนนพระราม ๒ (ชนบุรี - ปากท่อ)
๒. ถนนภายในหมู่บ้านเป็นถนนคอนกรีต ถนนลาดยาง ถนนลงหินคลุก
๓. ทางรถไฟ สาย มหาชัย - แม่กลอง

๕. การโทรคมนาคม/สาธารณูปโภค

จำนวนครัวเรือนที่มีไฟฟ้าใช้ ในเขตพื้นที่ตำบลกาหลงมีครัวเรือนที่มีไฟฟ้าใช้ครบทุกหลังคาเรือน คิดเป็น ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์

การสื่อสาร

๑. หอกระจายข่าว/เสียงตามสาย ๗ แห่ง ดังนี้
 - ตั้งอยู่บริเวณ อบต.กาหลง
 - ตั้งอยู่บริเวณ แท่งค้ำน้ำ ม.๘
 - ตั้งอยู่บริเวณ บ้านกำนัน ม.๒
 - ตั้งอยู่บริเวณ บ้านนายบุญเติบโต ม.๖
 - ตั้งอยู่บริเวณ ที่อ่านหนังสือพิมพ์ ม.๓
 - ตั้งอยู่บริเวณ วัดนาขวาง ม.๔
 - ตั้งอยู่บริเวณ วัดแก้วมงคล (ชายทะเล)

๖. สภาพเศรษฐกิจและสังคม

๑. อาชีพ ราษฎรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลกาหลงประกอบอาชีพ ดังต่อไปนี้

๑. ทำการประมง
๒. ทำนาเกลือ
๓. เพาะเลี้ยงสัตว์น้ำจืดน้ำเค็ม

๔. อาชีพรับจ้าง
๕. ค้าขาย
๖. รับราชการ
๗. ประกอบธุรกิจส่วนตัว
๘. อื่นๆ

๒. หน่วยธุรกิจ/การบริการ ในเขต อบต.กาหลง

- ปั้มน้ำมันและก๊าซ จำนวน ๒ แห่ง
- อู่ซ่อมรถ จำนวน ๓ แห่ง
- ร้านเสริมสวย จำนวน ๑๒ แห่ง
- ฟาร์มเลี้ยงปลา จำนวน ๓ แห่ง
- โกดังเก็บเกลือ จำนวน ๔ แห่ง
- โรงงานอุตสาหกรรม จำนวน ๕๓ แห่ง
- หอพัก/ห้องเช่า จำนวน ๖๐ แห่ง

๗. การศึกษา/กีฬา/นันทนาการ

๑. โรงเรียน มีสถานศึกษาสังกัด สพฐ. จำนวน ๒ แห่ง
 - โรงเรียนวัดกาหลง (พึงสุนทรอุทิศ) ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑ บ้านกาหลง
 - โรงเรียนบ้านนาขวาง ตั้งอยู่หมู่ที่ ๔ บ้านนาขวาง
๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒ ศูนย์ ดังนี้
 - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกาหลง ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑ บ้านกาหลง
 - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดนาขวาง ตั้งอยู่หมู่ที่ ๔ บ้านนาขวาง
๓. ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน มีที่อ่านหนังสือพิมพ์ จำนวน ๔ แห่ง ดังนี้
 - ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๑ บริเวณ บ้านผู้ใหญ่(ศาลา SML)
 - ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๓ บริเวณ ช้างทางรถไฟ
 - ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๖ บริเวณ บ้านนายบุญเติบโต รอดสุกา
 - ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๘ บริเวณ บ้านนางอุบลรัตน์ ไยไหม

๘. สถาบันและองค์กรทางศาสนา

๑. วัด มีจำนวน ๓ แห่ง ดังนี้
 - * วัดกาหลง ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๑ บ้านกาหลง
 - * วัดนาขวาง ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๔ บ้านนาขวาง
 - * วัดแก้วมงคล (ชายทะเลกาหลง) ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๗ บ้านชายทะเล
๒. ศาลเจ้า มีจำนวน ๔ แห่ง ดังนี้
 - * ศาลพ่อปู่ปากคลองนาขวาง ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๑ บ้านกาหลง
 - * ศาลเจ้าพ่อกิมทัง ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๗ บ้านชายทะเล
 - * ศาลพ่อแกะ ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๗ บ้านชายทะเล
 - * ศาลตาหลวง ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๗ บ้านชายทะเล

๙. การสาธารณสุข

มีสถานบริการสาธารณสุข จำนวน ๑ แห่ง คือโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลกาหลงตั้งอยู่ หมู่ที่ ๘ บริเวณสถานีรถไฟกาหลง

๑๐. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- มีที่พักสายตรวจตำบลกาหลง จำนวน ๑ แห่ง ตั้งอยู่หมู่ที่ ๒

วิสัยทัศน์การพัฒนา (Vision)

วิสัยทัศน์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลกาหลง

“เป็นตำบลแห่งการเรียนรู้และแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่สวยงาม ประชาชนอยู่ดีมีสุข ภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

พันธกิจ (Mission) พันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลกาหลง

๑. การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการตนเอง และการเตรียมความพร้อมของประชากร ตำบลกาหลงในมิติสุขภาพ เศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อม ให้เป็นประชาชนที่มีคุณภาพ สามารถพึ่งพาตนเองได้
๒. ส่งเสริมการยกระดับ คุณธรรม จริยธรรมด้านการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลกาหลงภายใต้หลักเกณฑ์ของการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
๓. ยกระดับมาตรฐานการเรียนการสอนท้องถิ่น พัฒนาสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิต
๔. ส่งเสริมสนับสนุนประชาชนให้เข้าใจในบทบาทหน้าที่ พัฒนาการเมืองภาคประชาชนเพื่อการมีส่วนร่วมและการตรวจสอบจากประชาชน
๕. ส่งเสริม สืบสานวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น
๖. ปรับปรุงพัฒนาศักยภาพ แหล่งท่องเที่ยวภายในตำบลให้มีความน่าสนใจดึงดูดใจนักท่องเที่ยว
๗. พัฒนาสู่ความเป็นครัวโลกทางด้านอาหารทะเลและศูนย์กลางภาคการเกษตร
๘. ส่งเสริมสุขอนามัยของประชาชน ห่างไกลจากโรคภัย และพัฒนาให้เป็นพื้นที่ปลอดโรค
๙. ส่งเสริมพัฒนา ภูมิทัศน์สภาพแวดล้อมภายในตำบลให้น่าอยู่

จุดมุ่งหมายการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลกาหลง (GOAL)

๑. ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ผู้ด้อยโอกาสได้รับการดูแล และเข้าถึงสวัสดิการของรัฐอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง
๒. เศรษฐกิจเข้มแข็งประชาชนมีอาชีพหลักและอาชีพเสริม สามารถพึ่งพาตนเองได้ภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๓. อบต.กาหลง โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ มีความถูกต้องตามหลักธรรมาภิบาล
๔. ประชาชนได้รับโอกาสในการเรียนรู้อย่างเท่าเทียมกัน ตลอดจนมีพัฒนาการทางสติปัญญาสูงขึ้น
๕. วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นได้รับการอนุรักษ์ สืบทอดสู่คนรุ่นหลัง
๖. เป็นแหล่งท่องเที่ยวทางเลือกใหม่ ใกล้ใจกลางเมือง
๗. เป็นศูนย์กลางด้านการประมง เกษตรกรรมของภูมิภาค
๘. ประชาชนมีสุขภาพ อนามัยแข็งแรง ปราศจากโรค
๙. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่สวยงามน่าอยู่ ปราศจากมลพิษ และเป็นปอดแห่งใหม่ของภูมิภาค

๑๐. ประชาชนรู้จัก เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลกาหลง

เพื่อให้การดำเนินการบรรลุตามจุดมุ่งหมายหรือวิสัยทัศน์การพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลกาหลง จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาให้มีความครอบคลุม สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการ ศักยภาพและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกาหลง ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนากองเมือง – การบริหาร

- แนวทางการพัฒนา
- เสริมสร้างศักยภาพบุคลากรและบริหารการจัดการองค์กร
- ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของผู้นำท้องถิ่น
- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสวัสดิการสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

- แนวทางการพัฒนา
- การรักษาความสงบเรียบร้อยของท้องถิ่น
- การสร้างสังคมให้มีความเข้มแข็ง
- การบริหารการจัดการด้านสังคมสงเคราะห์และยกระดับคุณภาพชีวิตผู้ด้อยโอกาส
- การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- แนวทางการพัฒนา
- การบริหารการจัดการองค์การการศึกษาและองค์ความรู้
- ส่งเสริมการเรียนรู้ และพัฒนาสื่อการเรียนการสอน
- การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
- ส่งเสริมและพัฒนาด้านการศึกษา อนุรักษ์ประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสาธารณสุข กีฬาและนันทนาการ

- แนวทางการพัฒนา
- การบริหารจัดการองค์กรและพัฒนาระบบบริการสาธารณสุข
- การป้องกัน ควบคุม และบำบัดโรค
- ส่งเสริมและพัฒนากีฬาเพื่อสู่ความเป็นเลิศ

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งแวดล้อม

- แนวทางการพัฒนา
- การวางผังเมืองและการใช้ประโยชน์ที่ดิน
- การศึกษา พัฒนาและปรับปรุงสาธารณูปโภค สาธารณูปการ
- ส่งเสริมให้มีการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- การบริหารจัดการปัญหาสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพ

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ

- แนวทางการพัฒนา
- ส่งเสริมและสนับสนุนการพาณิชย์และการบริการ
- ส่งเสริม สนับสนุนการประกอบอาชีพและพัฒนาศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- ส่งเสริมและสนับสนุนการเป็นศูนย์กลางครัวเรือน ในด้านอาหารทะเลและด้านการเกษตร

- ส่งเสริมและสนับสนุนการท่องเที่ยว
- ส่งเสริมและสนับสนุนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลกาหลง กำหนดนโยบายการพัฒนาไว้ ๘ ข้อ ดังนี้

๑. นโยบายการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. นโยบายการพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๓. นโยบายการพัฒนาด้านสวัสดิการสังคม สาธารณสุขและกีฬา
๔. นโยบายการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการส่งเสริมอาชีพ
๕. นโยบายการพัฒนาด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย
๖. นโยบายการพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว
๗. นโยบายการพัฒนาด้านการปกครองท้องถิ่น
๘. นโยบายการพัฒนาด้านอื่น ๆ

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลกาหลง แบบองค์รวม มีดังนี้

จุดแข็ง (Strength-S)

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร และสภาพแวดล้อมของพื้นที่ตำบล เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

- คนในชุมชนหรือมีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง สามารถทำงานได้คล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ การเดินทางสะดวกทำให้สามารถทำงานเกินเวลาได้

- ตำบลกาหลง มีพื้นที่เป็นที่ราบลุ่มชายฝั่ง พื้นที่ส่วนใหญ่เหมาะแก่การทำการประมง การเลี้ยงสัตว์น้ำ และการทำนาเกลือ

- เป็นแหล่งผลิตผลิตภัณฑ์อาหารทะเล และผลิตภัณฑ์อาหารทะเลแปรรูปที่มีชื่อเสียง เช่น กะปิ กุ้งแห้ง ปลาแห้ง อาหารทะเลแปรรูป ฯลฯ

- เป็นเมืองชายฝั่งมีพื้นที่ติดทะเลทำให้มีความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรทางทะเลทำให้ประชากรมีรายได้เลี้ยงตัวเอง และส่งสินค้าออกสู่ตลาด

- คลองสุนัขหอนซึ่งเป็นเส้นเลือดใหญ่หล่อเลี้ยงชีวิตผู้คนในตำบลกาหลง มีสภาพธรรมชาติที่สวยงาม ซึ่งสามารถพัฒนาศักยภาพและผลักดันเป็นแหล่งท่องเที่ยวได้

- มีป่าชายเลนที่ควรแก่การอนุรักษ์เนื่องจากเป็นทรัพยากรธรรมชาติที่หายาก และมีอยู่น้อย เหมาะแก่การท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์

-เป็นที่ตั้งของโรงงานอุตสาหกรรมจำนวนมากเนื่องจากอยู่ใกล้แหล่งทรัพยากรและแหล่งผลิตภาคการเกษตร และมีแนวโน้มจะขยายตัวสูงขึ้น จึงมีโอกาสดำเนินงานมาก

จุดอ่อน (Weak-W)

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร และสภาพแวดล้อมของพื้นที่ตำบล ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

- บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. มีทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ

- การไม่มีเอกสารสิทธิในที่ดินทำกินเป็นของตนเอง
- ราคาผลผลิตทางการเกษตรยังค่อนข้างต่ำและไม่แน่นอน ส่งผลกระทบต่อรายได้ของประชาชน
- เส้นทางคมนาคมบางส่วนยังเป็นถนนลูกรัง และชำรุดทำให้การสัญจรไปมาลำบาก โดยเฉพาะ

ในช่วงฤดูฝน

- พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาเพิ่มขึ้น ทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มีในการปฏิบัติงาน
- ขาดน้ำอุปโภคบริโภคและน้ำใช้การเกษตร
- ขาดแหล่งน้ำตามธรรมชาติและที่ก่อสร้างขึ้นมีน้อย
- ระดับการศึกษาของประชาชนโดยส่วนใหญ่อยู่ในระดับต่ำกว่าเกณฑ์
- ปัญหามลพิษจากภาคอุตสาหกรรมทำให้แหล่งน้ำเน่าเสีย และทรัพยากรธรรมชาติอันสวยงาม

ถูกทำลาย

- ปัญหาด้านประชาชนในเขต อบต.กาหลง ยังขาดความรู้และความเข้าใจในระบบการดำเนินงานและระบบงานของ อบต. และยังขาดความรู้ความเข้าใจในการมีส่วนร่วมในการพัฒนา

- ความทันสมัยและกระแสวัตุนิยม ทำให้ประชาชนในท้องถิ่นเห็นความสำคัญวัตุนิยมมากเกินไปจนจำเป็น

โอกาส (Opportunity - O)

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่จะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

- ความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนทำงานได้ตลอดเวลา

- ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน
- ปัจจุบันมีการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นมากขึ้น ทำให้มีภารกิจ อำนาจหน้าที่เพิ่มมากขึ้น
- บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้ สภาพพื้นที่ ทักษะคิดของประชาชนได้ดี
- ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์
- มีโครงการตามนโยบายรัฐ เช่น โครงการบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ โครงการช่วยเหลือประชาชน

ในสถานการณ์การแพร่ระบาด วิกฤติโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID 19) โครงการเราเที่ยวด้วยกัน โครงการกองทุนหมู่บ้าน โครงการหนึ่งตำบลหนึ่ง - หนึ่งผลิตภัณฑ์ ฯลฯ เป็นการกระตุ้นเศรษฐกิจของตำบล

- มีถนนทางหลวงสาย ๓๕ (มหาชัยจดเขต อ.ปากท่อ จ.ราชบุรี) ทำให้เอื้ออำนวยต่อการคมนาคมและการขนส่งผลผลิตทางการเกษตร - ประมงออกสู่ตลาด

- พื้นที่ตำบลกาหลงส่วนใหญ่เป็นพื้นที่สีเขียวตามการวางผังเมืองรวมของจังหวัดซึ่งเป็นพื้นที่เกษตรกรรม ป่าไม้ และป่าชายเลนควรแก่การอนุรักษ์ เหมาะแก่การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และเป็นที่อยู่อาศัย

อุปสรรค (Threat - T)

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

- งบประมาณที่จะจัดสรรมีจำนวนน้อยไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน จึงไม่สามารถแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนให้กับประชาชนในทุกด้านได้ครบ
- มีการถ่ายโอนภารกิจลงสู่องค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มมากขึ้นมีเจ้าหน้าที่และบุคลากรไม่เพียงพอ
- ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.
- สภาพการณ์ทางเศรษฐกิจในระดับ ประเทศในระดับภูมิภาคส่งผลกระทบต่อพัฒนาท้องถิ่น
- ต้นทุนการผลิตทางการเกษตรมีราคาที่สูงขึ้นแต่ราคาผลผลิตทางการเกษตรยังคงไม่แน่นอน และคุณภาพสินค้ายังไม่ได้มาตรฐานเท่าที่ควร
- กลไกของรัฐ เช่น ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการลงทุน
- การกระจายอำนาจแบบก้าวกระโดด รัฐบาลไม่มีการเตรียมพร้อมให้กับท้องถิ่นทำให้ขาดประสิทธิภาพ ในการบริหารจัดการ
- สภาพการณ์ทางเศรษฐกิจในระดับ ประเทศ ในระดับภูมิภาคส่งผลกระทบต่อพัฒนาท้องถิ่น
- ปัญหาด้านประชาชนในเขต อบต.กาหลง ยังขาดความรู้และความเข้าใจในระบบการดำเนินงาน และระบบงานของ อบต. และยังขาดความรู้ความเข้าใจในการมีส่วนร่วมในการพัฒนา
- ความทันสมัยและกระแสวัตุนิยม ทำให้ประชาชนในท้องถิ่นเห็นความสำคัญวัตุนิยมมากเกินไป

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. ก่อสร้างและปรับปรุงเส้นทางการคมนาคม สิ่งอำนวยความสะดวก กิจกรรมสาธารณูปโภคและสาธารณูปการต่าง ๆ ให้ครบถ้วนเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนที่อยู่ในเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลตำบลกาหลง เป็นภารกิจหลักตามมาตรา มาตรา ๖๗ (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
๒. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
๓. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
๔. การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
๕. การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖ (๕))

ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
๒. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
๓. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
๔. การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา๑๖(๑๐))
๕. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
๖. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
๗. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
๒. การคุ้มครองดูแล และรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
๓. การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))

๔. จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
๕. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
๖. การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))
๗. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))

ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
๒. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
๓. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
๔. ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))
๕. การส่งเสริมการฝึกอบรม และการประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๑๖))
๖. การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
๗. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
๘. การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา๑๖ (๗))

ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
๒. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖(๒๔))
๓. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
๔. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
๒. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
๓. การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
๔. การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))

ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุน การปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่ เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑.สนับสนุนสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
๒. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรตามความ จำเป็น และสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
๔. การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา๑๗ (๓))
๕. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลภายหลัง ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชน ในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖.๑ ภารกิจหลัก

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

๖.๒ ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
๕. สนับสนุนด้านการกีฬาและนันทนาการ
๖. การส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา อบต.
๗. การส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลภายหลัง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ กอง ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๒๙ อัตรา ข้าราชการครู จำนวน ๒ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒๐ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๑๔ อัตรา ทั้งสิ้น จำนวน ๖๖ อัตรา

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลภายหลังได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลภายหลัง กำหนดตำแหน่งของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าวและในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่ายและในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลภายหลัง พิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนราชการต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักงานปลัด อบต.(เทียบเท่ากอง)</p> <p>๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานสวัสดิการสังคม - งานพัฒนาชุมชน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย <p>๑.๒ ฝ่ายนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานกฎหมายและคดี - งานกิจการสภา <p>๑.๓ ฝ่ายส่งเสริมการท่องเที่ยว</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว 	<p>๑. สำนักงานปลัด อบต.(เทียบเท่ากอง)</p> <p>๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานสวัสดิการสังคม - งานพัฒนาชุมชน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย <p>๑.๒ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานกฎหมายและคดี - งานกิจการสภา - งานงบประมาณ <p>๑.๓ ฝ่ายส่งเสริมการท่องเที่ยว</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว 	<p>เปลี่ยนชื่อกอง</p> <p>เปลี่ยนชื่อฝ่าย</p>
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า <p>๒.๒ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรับเงินและเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานบัญชี 	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง เงินบำเหน็จ บำนาญ <p>๒.๒ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรับเงินและเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำบัญชี 	<p>เปลี่ยนชื่อฝ่าย</p> <p>เปลี่ยนชื่องาน</p>
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้าง - งานสาธารณูปโภค <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานควบคุมและก่อสร้างอาคาร 	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายก่อสร้างและซ่อมบำรุง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานสำรวจ งานประมาณราคา <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานออกแบบและควบคุมอาคาร 	<p>เปลี่ยนชื่อฝ่าย</p>
<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ ฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมโรค 	<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ ฝ่ายส่งเสริมสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสุขภาพ งานสุขาภิบาลชุมชน - งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและไม่ติดต่อ 	<p>เปลี่ยนชื่อฝ่าย</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานให้บริการด้านสาธารณสุข 	
๔.๒ งานรักษาความสะอาด - งานรักษาความสะอาด	๔.๒ งานรักษาความสะอาด - งานรักษาความสะอาด	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนงานและวิชาการ - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม <ul style="list-style-type: none"> - งานประเพณี ศาสนาและศิลปวัฒนธรรม 	๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนงานและวิชาการ - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม <ul style="list-style-type: none"> - งานประเพณี ศาสนาและศิลปวัฒนธรรม 	คงเดิม
ไม่มี	๖. หน่วยตรวจสอบภายใน ๖.๑ งานตรวจสอบภายใน <ul style="list-style-type: none"> - การจัดระบบควบคุมภายใน - ตรวจสอบระบบบริหารงบประมาณ - ตรวจสอบระบบบริหารพัสดุ - ตรวจสอบติดตามการดำเนินงานตามแผนงาน - ตรวจสอบระบบบัญชี 	กำหนดขึ้นใหม่

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำกรสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใคร
ดำเนินการแทน
๕. สสำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและงาน
อนาคต
๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ
 - ๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี ๕๒ สัปดาห์

๑ สัปดาห์จะทำ ๕ วัน

๑ ปี จะมีวันทำ ๒๖๐ วัน

วันหยุดราชการประจำปี ๑๓ วัน

วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน) ๑๐ วัน

คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภกิจ ลาป่วย ๗ วัน

รวมวันหยุดใน ๑ เดือน ๓๐ วัน

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง

(๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น.- เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.-เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)

** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์
สูตรในการคำนวณ

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด(๑ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อไป}}$$

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่มีปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลกาหลง จึงได้กำหนดตำแหน่งดังต่อไปนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลกาหลง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	หมายเหตุ
	(อบต.ประเภทสามัญ)		(อบต.ประเภทสามัญ)	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๑)	๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๑)	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) (๑)	๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) (๑)	
๓	สำนักงานปลัด อบต.(เทียบเท่ากอง)(๐๑)	๓	สำนักงานปลัด อบต.(เทียบเท่ากอง)	เปลี่ยนชื่อ
	๑. หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)		๑. หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)	
	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป		ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	
	๑. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)		๑. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)	
	๒. นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ (๑)		๒. นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ(๑)	
	๓. นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ (๑)		๓. นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ (๑)	
	๔. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (๑)		๔. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชำนาญงาน (๑)	
	๕. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (๑)		๕. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน (๑)	
	๖. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (พจ.ภารกิจ) (๒)		๖. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (พจ.ภารกิจ) (๒)	
	๗. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (พจ.ภารกิจ) (๑)		๗. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (พจ.ภารกิจ) (๑)	
	๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พจ.ภารกิจ) (๑)		๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พจ.ภารกิจ) (๑)	

๙. พนักงานดับเพลิง (ทักษะ) (๔)	๙. พนักงานดับเพลิง (ทักษะ) (๔)	
๑๐. คนงานทั่วไป (พจ.ทั่วไป) (๗)	๑๐. คนงานทั่วไป (พจ.ทั่วไป) (๗)	
ฝ่ายนโยบายและแผน	ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ	เปลี่ยน ชื่อฝ่าย
๑. หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)	๑. หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)	
๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ ชำนาญการ (๑)	๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ (๑)	
๓. นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ (๑)	๓. นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ (๑)	

ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	หมายเหตุ
	ฝ่ายส่งเสริมการท่องเที่ยว		ฝ่ายส่งเสริมการท่องเที่ยว	
	๑. หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการท่องเที่ยว (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)		๑. หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการท่องเที่ยว (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)	
	๒. นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ (๑)		๒. นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ (๑)	
๔	กองคลัง(๐๔)	๔	กองคลัง(๐๔)	
	๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑)		๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑)	
	ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้		ฝ่ายพัฒนารายได้	เปลี่ยน ชื่อฝ่าย
	๑. หัวหน้าฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑)		๑. หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑)	
	๒. นักวิชาการคลังปฏิบัติการ/ชำนาญการ (๑)		๒. นักวิชาการคลังปฏิบัติการ/ชำนาญการ (๑)	
	๓. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (๑)		๓. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน (๑)	
	๔. เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (๑)		๔. เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (๑)	
	๕. ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง (พจ.ภารกิจ) (๑)		๕. ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง (พจ.ภารกิจ) (๑)	
	๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พจ.ภารกิจ) (๑)		๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พจ.ภารกิจ) (๑)	
	๗. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ (พจ.ภารกิจ) (๑)		๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (พจ.ภารกิจ) (๑)	
	งานการเงิน		งานการเงินและบัญชี	เปลี่ยนชื่อ กลุ่มงาน
	๑. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ) (๑)		๑. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ) (๑)	
	๒. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ (พจ.ภารกิจ) (๑)		๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พจ.ภารกิจ) (๑)	

๕	กองช่าง(๐๕)	๕	กองช่าง(๐๕)	
	๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑)		๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑)	
	ฝ่ายก่อสร้าง		ฝ่ายก่อสร้างและซ่อมบำรุง	เปลี่ยน ชื่อฝ่าย
	๑. หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑)		๑. หัวหน้าฝ่ายก่อสร้างและซ่อมบำรุง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑)	
	๒. นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (๑)		๒. นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (๑)	
	๓. คนงานทั่วไป (พจ.ทั่วไป) (๒)		๓. คนงานทั่วไป (พจ.ทั่วไป) (๒)	
	งานออกแบบและควบคุมอาคาร		งานออกแบบและควบคุมอาคาร	
	๑. นายช่างโยธาชำนาญงาน (๑)		๑. นายช่างโยธาชำนาญงาน (๑)	
	๒. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ (พจ.ภารกิจ) (๑)		๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พจ.ภารกิจ) (๑)	
	๓. ผู้ช่วยนายช่างโยธา(ผู้มีทักษะ) (๑)		๓. ผู้ช่วยนายช่างโยธา(ผู้มีทักษะ) (๑)	

ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	หมายเหตุ
๖	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๐๖)	๖	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๐๖)	
	๑. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) (๑)		๑. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) (๑)	
	ฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม		ฝ่ายส่งเสริมสิ่งแวดล้อม	เปลี่ยน ชื่อฝ่าย
	๑. หัวหน้าฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) (๑)		๑. หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) (๑)	
	๒. นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ(๑)		๒. นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ (๑)	
	งานรักษาความสะอาด		งานรักษาความสะอาด	
	๑ คนงานทั่วไป (พจ.ทั่วไป) (๔)		๑ คนงานทั่วไป (พจ.ทั่วไป) (๔)	
๗	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๐๘)	๗	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๐๘)	
	๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (๑)		๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (๑)	
	ฝ่ายบริหารการศึกษา		ฝ่ายบริหารการศึกษา	
	๑. หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (๑)		๑. หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (๑)	
			๒. นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ (๑)	
			๓. ผู้ดูแลเด็ก (พจ.ทั่วไป) (๑)	
	๒. ครู (๒)		๓. ครู (๒)	
	๓. ผู้ดูแลเด็ก (พจ.ตามภารกิจ มีคุณวุฒิ)(๕)		๔. ผู้ดูแลเด็ก (พจ.ตามภารกิจ มีคุณวุฒิ)(๕)	

		๘	หน่วยตรวจสอบภายใน	กำหนดเพิ่ม
	ไม่มี		๑. งานตรวจสอบภายใน	
			- การจัดระบบควบคุมภายใน	
			- ตรวจสอบระบบบริหารงบประมาณ	
			- ตรวจสอบระบบบริหารพัสดุ	
			- ตรวจสอบติดตามการดำเนินงานตามแผนงาน	
			- ตรวจสอบระบบบัญชี	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (อบต.ประเภทสามัญ) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (๑))	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ส.ต.อ.สำราญ ชันแสง
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (๑))	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายชัยณรงค์ แสงเงิน
รวมสายบริหารงานท้องถิ่น	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
สำนักปลัด อบต.(เทียบเท่ากอง)(๐๑)								
๑. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)(๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางอัมพร หิรัญเดชารักษ์
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป								
๑. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)(๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.นาถยา ชูจันทร์
๒. นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง /รับโอน
๓. นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ(๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ศิริรัตน์ ศิริเลิศ
๔. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชำนาญงาน (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายสมพร สุดดี
๕. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ.อ.สวัสดิ์ แจ่มเจ็ดริ้ว
๖. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (พจ.ภารกิจ) (๒)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	น.ส.อาภาพร ดิษแพ น.ส.วิศิธา องค์กรเยี่ยม
๗. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (พจ.ภารกิจ) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑
๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พจ.ภารกิจ) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.วารุณี น้ำพระทัย
๘. พนักงานขับรถยนต์ (พจ.ภารกิจผู้มีทักษะ) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายกิตติพงษ์ มาสวัสดิ์
๙. พนักงานดับเพลิง (พจ.ภารกิจผู้มีทักษะ) (๔)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	นายสุภูมิ คงพล นายจรัญ จันทร์รวม ว่าง ๒

๑๐. คนงานทั่วไป (พจ.ทั่วไป) (๗)	๗	๗	๗	๗	-	-	-	นายณัฐพล สันทอง นายปิยะพงษ์ อาชนปาน นายณรงค์ สวัสดิ์ นายชาติชัย ฮวดสุนทร นายทรงศักดิ์ เกตุเรือง นายโยธิน เกตุเรือง น.ส.ฉลวย คงยนต์
ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ								
๑. หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง(กสอ.)
๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ(๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ปิ่นณพัทธ์ มากมีทรัพย์
๓. นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายบัณฑิต สังข์เงิน
ฝ่ายส่งเสริมการท่องเที่ยว								
๑. หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการท่องเที่ยว (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง(กสอ.)
๒. นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (รับโอน)
รวมสำนักปลัด	๒๗	๒๗	๒๗	๒๗	-	-	-	
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เต็ม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง (๐๔)								
๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางพยอม ศิริบุตร
ฝ่ายพัฒนารายได้								
๑. หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง(กสอ.)
๒. นักวิชาการคลังปฏิบัติการ/ชำนาญการ (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง(กสอ.)
๓. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง(กสอ.)
๔. เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง(กสอ.)
๕. ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง (พจ.ภารกิจ) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางศิริขวัญ คีส์คุณธ์
๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พจ.ภารกิจ) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ณัฐกานต์ ศรีงามผ่อง
๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (พจ.ภารกิจ) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.วรินทร์ ทิมแจ้
งานการเงินและบัญชี								
๑. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.เบญจวรรณ อินรวม
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พจ.ภารกิจ) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวมกองคลัง	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	

กองช่าง(๐๕)								
๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายยอดชาย สมขำ
ฝ่ายก่อสร้างและซ่อมบำรุง								
๑. หัวหน้าฝ่ายก่อสร้างและซ่อมบำรุง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง(กสณ.)
๒. นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง(กสณ.)
๓. คนงานทั่วไป (พจ.ทั่วไป) (๒)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	นายไพรัตน์ อ่อนยนต์ นายสุรเกียรติ รอดคารา
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
งานออกแบบและควบคุมอาคาร								
๑. นายช่างโยธาชำนาญงาน (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายกรกฎ พรรณรักษ์
๒. ผู้ช่วยนายช่างโยธา(พจ.ภารกิจผู้มีทักษะ)(๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายอดิศร เขียวพยับ
๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พจ.ภารกิจ) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ติญารัตน์ รอดสุภา
รวมกองช่าง	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๐๖)								
๑. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)(๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.เบญจมาศ สร้อยพวง
ฝ่ายส่งเสริมสิ่งแวดล้อม								
๑. หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)(๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง(กสณ.)
๒. นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ(๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางมณฑา สวัสดิ์
งานรักษาความสะอาด								
๑. คนงานทั่วไป (พจ.ทั่วไป) (๔)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	นายสุชาติ ประทุมวัน นายคำณ พุกผล นายสว่าง ศรีรักษา นายบุญฤทธิ์ คูหาแก้ว
รวมกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๐๘)								
๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางชนิษฐา คลังเพชร
ฝ่ายบริหารการศึกษา								
๑. หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง(กสณ.)
๒. นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ(๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง รับโอน

๒. ครู (๒)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง/รับโอน
								ว่าง (กสอ.)
๓. ผู้ดูแลเด็ก (พจ.ตามภารกิจ มีคุณวุฒิ)(๕)	๕	๕	๕	๕	-	-	-	น.สรศิริรัตน์ ชัยมงคล
								น.ส.สุปราณี องค์กรเอี่ยม น.ส.นิตยา อึ้งเจริญ น.ส.ศิริระประภา ไตรีน น.ส.จารุวรรณ จันรวม
๔. ผู้ดูแลเด็ก (พจ.ทั่วไป)(๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวมกองการศึกษาฯ	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน								
<u>พนักงานส่วนตำบล</u>								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ ชำนาญการ (๑)	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
รวมทั้งสิ้น	๖๕	๖๖	๖๖	๖๖	+๑	-	-	

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลกาหลง กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลกาหลง ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลักกล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใสในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างในการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสิ่งสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลกาหลง มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล องค์การบริหารส่วนตำบลกาหลง จะยึดถือปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการพัฒนาทักษะของพนักงานในสังกัด

จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล โดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ทุกคนทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรืออาจหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลกาหลงเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับ พฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิด พฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลกาหลง ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจรรยาบรรณ
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

องค์การบริหารส่วนตำบลกาหลง ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเป็นสำคัญ เพราะเข้าใจดีว่าหากคนในองค์กรได้รับการพัฒนาแล้ว ย่อมจะสะท้อนให้องค์กรได้รับการพัฒนาตามลำดับที่เกิดจากการปฏิบัติงานของบุคลากร ในการปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการ ทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถ บูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

(รายละเอียดปรากฏในภาคผนวก)

ให้องค์การบริหารส่วนตำบลกาหลง ประกาศคุณธรรม และจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ ตามที่กฎหมายกำหนด

ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลกาหลง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

รายละเอียดร่างประกาศขององค์การบริหารส่วนตำบลกาหลง เรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมของ ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง แนบท้าย

ร่าง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลกาหลง
เรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล
และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลกาหลง

ให้องค์การบริหารส่วนตำบลกาหลง ประกาศคุณธรรม และจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ ตามที่กฎหมายกำหนด

ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลกาหลง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ เดือนพ.ศ.๒๕๖๔

สืบทารวเอก

(สำราญ ชันแสง)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกาหลง

ภาคผนวก ค

มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล
และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลตำบลกาหลง

ภาคผนวก ก

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

ภาคผนวก ง

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลกาหลง เรื่อง กำหนดส่วนราชการ การจัดแบ่งส่วนราชการ และ
กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการภายใน

ภาคผนวก ข

สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔- ๒๕๖๖)
ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๔

ภาคผนวก จ

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลกาหลง
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔- ๒๕๖๖
ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๔

ภาคผนวก ฉ

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลกาหลง
เรื่อง การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงาน
ของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
ในองค์การบริหารส่วนตำบล