



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ต้นฉบับ

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน
อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ

๑. หลักการและเหตุผล

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ และจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ ซึ่งจำเป็นจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปด้วยความต่อเนื่องและมีผลบังคับใช้ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ โดยอาศัยระเบียบหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่านจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่านสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่านมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่านได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน ที่ ๓๓๘/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๐ ซึ่งประกอบด้วย

๑. นายเอนก สุขสำราญ	นายก อบต.คลองด่าน	ประธานกรรมการ
๒. นายวงศธร สนธิโรจน์	ปลัด อบต.คลองด่าน	กรรมการ
๓. ลิบเอกอาทิตย์ ไช้เพชร	รองปลัด อบต.คลองด่าน	กรรมการ
๔. นายไพฑูรย์ บำรุงกฤษฎา	รองปลัด อบต.คลองด่าน	กรรมการ
๕. นางฐานันท์ทิพย์ ทิมจิตต์	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๖. นายธนวรรต ตั้งจ้วน	รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๗. พันจ่าเอกคณิตศักดิ์ โชติภักดิ์ศรีแพง	จพง.สุขาภิบาลชำนาญงาน ปฏิบัติหน้าที่งานการเจ้าหน้าที่	เลขานุการ
๘. นางสาวณัฏฐ์ชุตตา อินกราด	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยเห็นควรจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ โดยมีขอบเขตและแนวทางครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัดแผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมถึงสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่านบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายในดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตจะต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสมุทรปราการได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply Pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยจะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิค ด้านช่าง หรืองานบริหารบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงานลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการแลพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ เพื่อพิจารณาดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่รองรับการเกษียณอายุของราชการ ทั้งนี้ ไม่ควรจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่เกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้กรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ เป็นการนำกระบวนการข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน มีสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาเส้นทางคมนาคม ปัญหาถนน สะพาน ทางเท้าชำรุด
- (๒) ปัญหาน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคไม่สะอาด และไม่เพียงพอ
- (๓) ปัญหาเกี่ยวกับไฟฟ้า ไฟฟ้าสาธารณะยังไม่ทั่วถึง

ความต้องการ

- (๑) ปรับปรุงก่อสร้าง และซ่อมแซมถนน สะพาน ทางเท้า
- (๒) ขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะครอบคลุมทั่วพื้นที่
- (๓) ขยายเขตประปาเพื่ออุปโภค – บริโภค
- (๔) ซ่อมแซมระบบประปาให้ได้มาตรฐาน

๒. ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
- (๒) ปัญหาสินเชื่อระบบแบบไม่เป็นธรรม
- (๓) รายได้และความเป็นอยู่ของประชากรในพื้นที่
- (๔) ปัญหาด้านส่งเสริมพัฒนากลุ่มอาชีพ

ความต้องการ

- (๑) แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
- (๒) ปรับโครงสร้างหนี้ระบบที่ไม่เป็นธรรม
- (๓) สร้างกลุ่มอาชีพ เพื่อการเพิ่มรายได้ให้ครัวเรือน
- (๔) จัดให้มีการฝึกอบรมกลุ่มอาชีพ อย่างเป็นรูปธรรม

๓. ด้านสังคม

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- (๒) ปัญหาอุปสรรคในการป้องกันและบรรเทาไม่เพียงพอ
- (๓) ปัญหายาเสพติดในชุมชน

ความต้องการ

- (๑) ต้องการให้ติดตั้งกล้องวงจรปิดทั้งตำบลในจุดเสี่ยง เพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๒) ต้องการอุปกรณ์และความพร้อมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อลดจำนวนผู้เสพ ผู้ค้า

๔. ด้านการเมือง - การบริหาร

สภาพปัญหา

- (๑) วัสดุอุปกรณ์เพื่อใช้ในเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารไม่เพียงพอ
- (๒) ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในข้อมูลข่าวสาร และบทบาทหน้าที่ของ อบต.
- (๓) เครื่องมือ เครื่องใช้สำนักงานชำรุดไม่พร้อมในการใช้งาน

ความต้องการ

- (๑) จัดให้มีศูนย์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร
- (๒) จัดให้มีการประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสาร กิจกรรมต่าง ๆ ของอบต.
- (๓) ขยายจุดหอกระจายข่าว ครอบคลุมทั่วพื้นที่ตำบล
- (๔) จัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้สำนักงานให้เพียงพอ

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- (๑) ขาดความร่วมมือร่วมใจในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) ขาดความร่วมมือในการจัดเก็บขยะมูลฝอย
- (๓) สภาพภูมิทัศน์สองข้างทางเต็มไปด้วยวัชพืช
- (๔) แหล่งน้ำธรรมชาติไม่สะอาด

ความต้องการ

- (๑) จัดให้มีโครงการการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) ประชาสัมพันธ์ และจัดให้มีการจัดเก็บขยะมูลฝอยอย่างเป็นระบบ
- (๓) ปรับภูมิทัศน์สองข้างทางโดยการกำจัดวัชพืช
- (๔) เปิด - ปิด ประตูละบายน้ำให้น้ำในแหล่งธรรมชาติได้สะอาด

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และ องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๖) การสาธารณสุขการ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๓) การผังเมือง
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๖) การควบคุมอาคาร

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๔) ให้มีตลาด
- (๕) การท่องเที่ยว
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๒) การจัดการศึกษา
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ

และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาจากความจำเป็นขั้นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนเป็นสำคัญ โดยแบ่งเป็นด้านต่าง ๆ ตามความเหมาะสม ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. ที่ตั้งมีถนนตัดผ่านหลายสายทำให้การคมนาคมขนส่งสะดวกในการเดินทางเข้าออกกรุงเทพฯ และต่างจังหวัดการติดต่อประสานงานด้านต่างๆ สามารถทำได้รวดเร็วและสะดวกสบาย
๒. ชุมชนมีวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง
๓. ประชาชนมีความสามัคคีและอยู่กันอย่างสมานฉันท์เอื้ออาทรต่อกัน
๔. พื้นที่มีความเหมาะสมในการลงทุน เช่น การพัฒนาด้านอสังหาริมทรัพย์ การประกอบกิจการโรงงานอุตสาหกรรมหรือวิสาหกิจขนาดย่อม เนื่องจากมีความเจริญในด้านต่างๆ และอยู่ใกล้เมืองหลวง

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. ปัญหาสิ่งแวดล้อมที่เพิ่มมากขึ้น และสภาพภูมิประเทศที่เอื้อต่อการเกิดภัยธรรมชาติ (น้ำท่วม) ในช่วงฤดูฝนเนื่องจากอยู่ใกล้แม่น้ำหลายสาย
๒. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน ยังไม่เพียงพอต่อปริมาณงานที่ต้องมีการดำเนินงานเพื่อให้เกิดการพัฒนา คือ ปริมาณคนยังไม่เพียงพอต่อปริมาณงาน
๓. ไม่มีสถานที่ท่องเที่ยว/แหล่งท่องเที่ยวที่เป็นรูปธรรม เนื่องจากขาดการบูรณาการส่งเสริมอย่างจริงจัง
๔. โครงสร้างพื้นฐานในด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการยังไม่เพียงพอและทั่วถึง

โอกาส (Opportunities : O)

๑. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน
๒. ท้องถิ่นมีบทบาทในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู เผยแพร่ ถ่ายทอดวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และประชาชนมากขึ้น
๓. รัฐบาลมีนโยบายและให้ความสำคัญในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมมากขึ้น
๔. แนวโน้มการท่องเที่ยวของโลกเน้นการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ และเชิงนิเวศซึ่งพื้นที่ในตำบลคลองด่าน สามารถเอื้อให้เกิดการพัฒนาและเพิ่มแหล่งท่องเที่ยวได้

ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats : T)

๑. ความทันสมัยและกระแสวัฒนธรรมต่างชาติ ทำให้ประชาชนในท้องถิ่นลืมนึกถึงรากฐานทางวัฒนธรรมที่มีอยู่ และหันไปนิยมวัฒนธรรมการบริโภคมากขึ้น
๒. การขยายตัวของชุมชนเมืองและปัญหาเศรษฐกิจปัจจุบัน ทำให้เกิดปัญหาด้านสุขภาพ ปัญหาด้านยาเสพติด ส่งผลต่อสังคม ทั้งความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่านมีงบประมาณไม่เพียงพอในการดำเนินโครงการพัฒนาตามแผนยุทธศาสตร์และแผนพัฒนาท้องถิ่นที่ได้กำหนดไว้

การวิเคราะห์สภาพปัญหาของพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน แยกเป็นรายด้าน ดังนี้

๑. ด้านปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญ ต่อภารกิจด้านโครงสร้างพื้นฐานและจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาพื้นที่เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน และเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก
๒. การคมนาคมที่ครอบคลุมเชื่อมต่อระหว่างถนนหลักถนนรองได้อย่างสะดวกและคล่องตัว

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. เป็นพื้นที่สีเขียวจึงไม่มีโรงงานขนาดใหญ่ทำให้ ประชาชนต้องออกไปหางานนอกพื้นที่
๒. เป็นพื้นที่ล้อมรอบไปด้วยน้ำ

โอกาส (Opportunity=O)

๑. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมี หน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงาน ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ท้องถิ่น
๒. กลุ่มการเมืองมีความเข้มแข็งได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ
๓. ระบบเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทต่อการปฏิบัติงานทุกภาคส่วนของรัฐ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. พื้นที่ตำบลมีสภาพลุ่มน้ำ มีน้ำท่วมและทำให้เส้นทางคมนาคมได้รับความเสียหาย
๒. มีงบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญและสนับสนุนในการดำเนินการต่าง ๆ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๒. ส่งเสริมการออกกำลังกาย เพื่อสุขภาพของประชาชน
๓. มีการสงเคราะห์แก่เด็กผู้สูงอายุผู้ป่วยเอดส์ผู้พิการและผู้ยากไร้อย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง
๔. เตรียมความพร้อมการศึกษาตั้งแต่ระดับปฐมวัยและการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม
๕. มีกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนบางส่วนยังขาดความสนใจที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน
๒. ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินยังมียังอยู่การลักขโมยโจรกรรมทะเลาะวิวาทเป็นต้น
๓. ประชาชนบางส่วนขาดระเบียบวินัยในการดำเนินชีวิตร่วมกัน เช่น การไม่มีวินัยการจราจร , ขาดจิตสำนึกในการรักษาความสะอาด , การก่อความเดือดร้อนในสังคม เป็นต้น

โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีหน่วยงานทั้งภาครัฐเอกชนที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องพร้อมในการเข้ามาประสานงานร่วมมือกันในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคมของประชาชน
๒. การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นช่วยให้สามารถดูแลด้านสุขภาพอนามัยของประชาชนได้อย่างเต็มที่และทั่วถึงมากยิ่งขึ้น
๓. มีหน่วยงานหรือสถาบันทางศาสนาเป็นปัจจัยหลักในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของเยาวชนและประชาชน
๔. เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพิ่มโอกาสและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้กับประชาชน

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. ค่าครองชีพสูงการดำเนินชีวิตของผู้มีรายได้น้อยค่อนข้างลำบาก
๒. ปัญหาเสพติดทำให้เกิดปัญหาสังคมที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่
๓. การครอบงำทางวัฒนธรรมของยุคข้อมูลข่าวสารไม่ว่าจะเป็นอินเทอร์เน็ต ทีวี วิทยุ จากสื่อทั้งในและต่างประเทศตลอดจนค่านิยมเกี่ยวกับการบริโภคนิยมที่ส่งผลต่อวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไปของเยาวชนและประชาชนในปัจจุบัน

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย
๒. มีการส่งเสริมและสนับสนุนการรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. มีพื้นที่ว่างเปล่า มีหญ้าแห้งมากก่อให้เกิดอัคคีภัยบ่อยครั้ง
๒. ชุมชนขาดความเข้มแข็งขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคม เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกันถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาชุมชน

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด โอกาสที่จะขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก
๒. ปัจจุบันรัฐบาลให้ความสำคัญ การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. เป็นศูนย์กลางการเดินทางสู่สถานที่ท่องเที่ยวในเขตพื้นที่ติดต่อ
๒. พื้นที่ที่มีความเหมาะสมในการลงทุน เช่น การพัฒนาด้านอสังหาริมทรัพย์ การประกอบกิจการโรงงานอุตสาหกรรมหรือวิสาหกิจขนาดย่อม เนื่องจากมีความเจริญในด้านต่างๆ และอยู่ใกล้เมืองหลวง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ความไม่เป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง เช่น ขยะมูลฝอยตกค้าง , การขาดวินัยจราจรสุนัขเฝ้าจรจัด
๒. โครงการในด้านการพัฒนาการท่องเที่ยวต้องใช้งบประมาณสูง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. ขาดการประสานงานระหว่างหน่วยงานท้องถิ่นที่มีแหล่งท่องเที่ยวอยู่ในเขตรับผิดชอบ
๒. ต้นทุนในการลงทุนสูง อาจส่งผลให้นักลงทุนต้องคิดทบทวนมาก ทำให้ไม่เกิดสภาพคล่องในการลงทุน

โอกาส (Opportunity=O)

๑. การคมนาคมที่ครอบคลุมเชื่อมต่อระหว่างถนนหลักถนนรองได้อย่างสะดวกและคล่องตัวเป็นกลางการขนส่งผลผลิตการเกษตร

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ อย่างต่อเนื่อง
๒. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น
๓. หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนให้ความสำคัญในการกำกับการดูแลสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง

๔. ผู้นำชุมชนตระหนักและเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนให้ความร่วมมือและการมีส่วนร่วมไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด
๒. บุคลากรมีจำนวนน้อยและไม่มีความรู้ ขาดประสบการณ์ในการดูแลสิ่งแวดล้อม
๓. ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างจริงจังและต่อเนื่องในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

โอกาส (Opportunity=O)

๑. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัดให้ความสำคัญ และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด
๒. ตามนโยบายของรัฐบาล แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัดให้ความสำคัญในเรื่องสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขาดความต่อเนื่องทั้งจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม
๒. ประชาชนให้ความร่วมมือและการมีส่วนร่วมไม่เป็นไปตามเป้าหมาย
๓. สถานที่ไม่เอื้ออำนวยต่อระบบการกำจัดขยะมูลฝอย
๔. ขาดเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านในการขับเคลื่อน

๖. ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ อย่างต่อเนื่อง
๒. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น
๓. หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนให้ความสำคัญในการกำกับการดูแลสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง
๔. ผู้นำชุมชนตระหนักและเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนให้ความร่วมมือและการมีส่วนร่วมไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด
๒. บุคลากรมีจำนวนน้อยและไม่มีความรู้ ขาดประสบการณ์ในการดูแลสิ่งแวดล้อม
๓. ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างจริงจังและต่อเนื่องในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

โอกาส (Opportunity=O)

๑. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัดให้ความสำคัญ และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด
๒. ตามนโยบายของรัฐบาล แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัดให้ความสำคัญในเรื่องสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่องทั้งจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม
๒. ประชาชนให้ความร่วมมือและการมีส่วนร่วมไม่เป็นไปตามเป้าหมาย
๓. สถานที่ไม่เอื้ออำนวยต่อระบบการกำจัดขยะมูลฝอย
๔. ขาดเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านในการขับเคลื่อน

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานท้องถิ่นมากขึ้น
๒. สามารถรองรับความเจริญเติบโตของเมืองในอนาคตและให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. ผู้บริหารสามารถกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กรอบของกฎหมาย
๔. บุคลากรส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาในจังหวัดทำให้มีความใกล้ชิดและเข้าใจวัฒนธรรมหรือปัญหาท้องถิ่น
๕. ผู้บริหารและฝ่ายนิติบัญญัติมาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรงทำให้เข้าใจปัญหาความต้องการของประชาชน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. บุคลากรในองค์กรมีความถนัดเฉพาะด้านซึ่งไม่สามารถทำงานได้หลากหลายและทดแทนกันได้ในกรณีขาดใครไป
๒. บุคลากรบางส่วนทำงานแบบแยกส่วนขาดการบูรณาการร่วมกันในการยึดเป้าหมายเพื่อองค์กรเป็นสำคัญแต่ยึดเพียงเป้าหมายของตนเพียงเพื่องานในส่วนที่รับผิดชอบแล้วเสร็จ

โอกาส (Opportunity=O)

๑. การได้รับการอบรมและพัฒนาบุคลากรจากหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพต่างๆ
๒. การได้รับงบประมาณอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานอื่น
๓. การประกวดการบริหารจัดการที่ดี (ธรรมาภิบาล) ทำให้เกิดการตื่นตัวและพัฒนาองค์กร
๔. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการทำงาน

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. ระเบียบกฎหมายนโยบายจากส่วนกลางในลักษณะการสั่งการจากเบื้องบนลงมา (Top Down) เป็นอุปสรรคต่อการทำงานของท้องถิ่นในบางครั้ง
๒. การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาลมีน้อยและใช้เวลาพอสมควรกว่าจะได้รับซึ่งเมื่อได้รับก็ล่าช้าไม่เป็นไปตามแผนระยะเวลาที่วางไว้

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่านนำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การปรับปรุงและพัฒนาระบบสาธารณูปโภค ไฟฟ้า น้ำประปา เป็นต้น
๓. การดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน
๔. การรักษาความสะอาด ถนน ทางน้ำ ทางสาธารณะ
๕. การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
๖. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๗. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๘. การส่งเสริมการเกษตรและอาชีพให้แก่ประชาชน
๙. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมการสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่

- ๑) สำนักปลัด อบต.
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๕) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๖) กองสวัสดิการสังคม

ทั้งนี้ได้กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวนทั้งสิ้น ๕๒ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมามีองค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมาก ในแต่ละส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอปรับเกลี่ยตำแหน่งในอัตรารว่าง กำหนดตำแหน่งใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และยุบเลิกตำแหน่งที่ไม่จำเป็น เพื่อแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารราชการเมืองพัทยา และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป งานบริหารงานทั่วไป - งานสารบรรณ - งานพิธีการ - งานข้อมูลข่าวสาร - งานอาคารและสถานที่ - งานประชุมสัมมนา - งานเลือกตั้ง - งานกิจการสภา อบต. - งานทะเบียนและข้อมูลงานบริหารทั่วไป - งานอื่น ๆที่ได้รับมอบหมาย งานการเจ้าหน้าที่ - งานทะเบียนข้อมูลวิเคราะห์อัตรากำลังภาครัฐ - งานบรรจุและแต่งตั้ง โอน สรรหา และเลือกสรร - งานพิจารณาความดีความชอบของพนักงานและลูกจ้าง - งานกฎหมายระเบียบข้อบังคับ ในการบริหารงานบุคคล - งานฝึกอบรม สัมมนาพนักงานและลูกจ้าง - งานบำเหน็จบำนาญ สวัสดิการและงานทดแทน - งานประกันสังคม - งานติดตามผลและรายงานผลงานการเจ้าหน้าที่ - งานอื่น ๆที่ได้รับมอบหมาย งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยความสะดวกและการวางแผน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานกู้ภัย - งานฟื้นฟูหลังเกิดภัย - งานป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) - งานฝึกอบรมและพัฒนา - งานซ่อมบำรุงรักษา - งานทะเบียนและข้อมูลงาน	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป งานบริหารงานทั่วไป - งานสารบรรณ - งานพิธีการ - งานข้อมูลข่าวสาร - งานอาคารและสถานที่ - งานประชุมสัมมนา - งานเลือกตั้ง - งานกิจการสภา อบต. - งานทะเบียนและข้อมูลงานบริหารทั่วไป - งานอื่น ๆที่ได้รับมอบหมาย งานการเจ้าหน้าที่ - งานทะเบียนข้อมูลวิเคราะห์อัตรากำลังภาครัฐ - งานบรรจุและแต่งตั้ง โอน สรรหา และเลือกสรร - งานพิจารณาความดีความชอบของพนักงานและลูกจ้าง - งานกฎหมายระเบียบข้อบังคับ ในการบริหารงานบุคคล - งานฝึกอบรม สัมมนาพนักงานและลูกจ้าง - งานบำเหน็จบำนาญ สวัสดิการและงานทดแทน - งานประกันสังคม - งานติดตามผลและรายงานผลงานการเจ้าหน้าที่ - งานอื่น ๆที่ได้รับมอบหมาย งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยความสะดวกและการวางแผน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานกู้ภัย - งานฟื้นฟูหลังเกิดภัย - งานป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) - งานฝึกอบรมและพัฒนา - งานซ่อมบำรุงรักษา - งานทะเบียนและข้อมูลงาน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
- งานติดตามและรายงานผล - งานบริหารงานสาธารณภัย - งานควบคุมไฟฟ้า - งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร ปศุสัตว์ สหกรณ์ และประมง - งานส่งเสริมองค์การชุมชนทางการเกษตร สหกรณ์ และประมง - งานวิชาการและแหล่งความรู้ - งานทะเบียนและข้อมูล - งานติดตามผลและรายงานผลงานส่งเสริมการเกษตร - งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย งานประชาสัมพันธ์ - งานส่งเสริมเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและอินเทอร์เน็ตตำบล - งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย ๑.๒ ฝ่ายนโยบายและแผน งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการและฝึกอบรม - งานข้อมูลเพื่อการวางแผนพัฒนา - งานถ่ายโอนบริการสาธารณะให้แก่ อปท. - งานบริหารจัดการภารกิจที่ถ่ายโอน - งานติดตามและรายงานผลงานนโยบายและแผน - งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานสืบสวนและสอบสวน - งานดำเนินการทางวินัย - งานดำเนินการทางคดี และศาลปกครอง - งานร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์ - งานระเบียบการปฏิบัติและบริหารงาน - งานทะเบียนและข้อมูลงานกฎหมายและคดี - งานติดตามและรายงานผลงาน กฎหมายและคดี - งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย งานงบประมาณ - การจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี - การโอน/เปลี่ยนแปลงงบประมาณ - งานข้อมูลงบประมาณ - งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย	- งานติดตามและรายงานผล - งานบริหารงานสาธารณภัย - งานควบคุมไฟฟ้า - งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร ปศุสัตว์ สหกรณ์ และประมง - งานส่งเสริมองค์การชุมชนทางการเกษตร สหกรณ์ และประมง - งานวิชาการและแหล่งความรู้ - งานทะเบียนและข้อมูล - งานติดตามผลและรายงานผลงานส่งเสริมการเกษตร - งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย งานประชาสัมพันธ์ - งานส่งเสริมเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและอินเทอร์เน็ตตำบล - งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย ๑.๒ ฝ่ายนโยบายและแผน งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการและฝึกอบรม - งานข้อมูลเพื่อการวางแผนพัฒนา - งานถ่ายโอนบริการสาธารณะให้แก่ อปท. - งานบริหารจัดการภารกิจที่ถ่ายโอน - งานติดตามและรายงานผลงานนโยบายและแผน - งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานสืบสวนและสอบสวน - งานดำเนินการทางวินัย - งานดำเนินการทางคดี และศาลปกครอง - งานร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์ - งานระเบียบการปฏิบัติและบริหารงาน - งานทะเบียนและข้อมูลงานกฎหมายและคดี - งานติดตามและรายงานผลงาน กฎหมายและคดี - งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย งานงบประมาณ - การจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี - การโอน/เปลี่ยนแปลงงบประมาณ - งานข้อมูลงบประมาณ - งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายการเงิน <u>งานการเงิน</u> - งานรับเงินและการเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาและหลักฐานการจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานทะเบียนและข้อมูลงานการเงิน - งานติดตามและรายงานผลงานบัญชี - งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย <u>งานธุรการ</u> ๒.๒ ฝ่ายบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน - งานทะเบียนและข้อมูลการบัญชี - งานติดตามและรายงานผลการบัญชี - งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย ๒.๓ ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานขออนุญาตประกอบกิจการ และกิจการบริการสาธารณะ - งานจัดเก็บรายได้ ภาษีอากร ค่าธรรมเนียมใบอนุญาต - ค่าเช่า เกี่ยวกับสถานประกอบการและบริการสาธารณะ - การวางแผนและพัฒนารายได้ - งานติดตามผลการอนุญาตประกอบการค้าและสถานประกอบการ - งานทะเบียนและข้อมูลงานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานติดตามและรายงานผลการพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย ๒.๔ ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายครุภัณฑ์ และยานพาหนะ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานทะเบียนและข้อมูลงานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย	๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายการเงิน <u>งานการเงิน</u> - งานรับเงินและการเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาและหลักฐานการจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานทะเบียนและข้อมูลงานการเงิน - งานติดตามและรายงานผลงานบัญชี - งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย <u>งานธุรการ</u> ๒.๒ ฝ่ายบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน - งานทะเบียนและข้อมูลการบัญชี - งานติดตามและรายงานผลการบัญชี - งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย ๒.๓ ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานขออนุญาตประกอบกิจการ และกิจการบริการสาธารณะ - งานจัดเก็บรายได้ ภาษีอากร ค่าธรรมเนียมใบอนุญาต - ค่าเช่า เกี่ยวกับสถานประกอบการและบริการสาธารณะ - การวางแผนและพัฒนารายได้ - งานติดตามผลการอนุญาตประกอบการค้าและสถานประกอบการ - งานทะเบียนและข้อมูลงานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานติดตามและรายงานผลการพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย ๒.๔ ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายครุภัณฑ์ และยานพาหนะ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานทะเบียนและข้อมูลงานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง - งานก่อสร้างสะพาน และมาตรฐานงานสะพาน - งานก่อสร้าง และมาตรฐานงานทาง - งานประสานสาธารณูปโภค - งานก่อสร้างและบำรุงรักษาแหล่งน้ำขนาดเล็ก - งานด้านน้ำบาดาลขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานทะเบียนข้อมูลการก่อสร้างและบูรณะสะพานและแหล่งน้ำ - งานแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานขุดดินและถมดิน - งานตรวจสอบและติดตามผลงานการก่อสร้างเพื่อกันตลิ่งแม่น้ำขนาดใหญ่และริมทะเล - งานวางแผน ควบคุม บำรุงรักษาการเบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์ เกี่ยวกับยานพาหนะและเครื่องยนต์ - งานติดตามและรายงานผลการก่อสร้าง - งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ๓.๒ ฝ่ายควบคุมอาคาร - งานออกแบบและประเมินราคาการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานควบคุมติดตามตรวจสอบการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานทะเบียนและข้อมูลงานออกแบบควบคุมอาคารและปฏิบัติงานในพื้นที่นครพนม - งานอนุญาตปลูกสิ่งก่อสร้างล่วงล้ำน้ำและการขุดลอกร่องน้ำขนาดเล็ก - งานรายงานผลการออกแบบและควบคุมอาคาร - งานควบคุมอาคารและโรงงาน - งานควบคุมเชื้อเพลิง - งานปฏิบัติงานขังตวงวัด - งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย	๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง - งานก่อสร้างสะพาน และมาตรฐานงานสะพาน - งานก่อสร้าง และมาตรฐานงานทาง - งานประสานสาธารณูปโภค - งานก่อสร้างและบำรุงรักษาแหล่งน้ำขนาดเล็ก - งานด้านน้ำบาดาลขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานทะเบียนข้อมูลการก่อสร้างและบูรณะสะพานและแหล่งน้ำ - งานแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานขุดดินและถมดิน - งานตรวจสอบและติดตามผลงานการก่อสร้างเพื่อกันตลิ่งแม่น้ำขนาดใหญ่และริมทะเล - งานวางแผน ควบคุม บำรุงรักษาการเบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์ เกี่ยวกับยานพาหนะและเครื่องยนต์ - งานติดตามและรายงานผลการก่อสร้าง - งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ๓.๒ ฝ่ายควบคุมอาคาร - งานออกแบบและประเมินราคาการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานควบคุมติดตามตรวจสอบการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานทะเบียนและข้อมูลงานออกแบบควบคุมอาคารและปฏิบัติงานในพื้นที่นครพนม - งานอนุญาตปลูกสิ่งก่อสร้างล่วงล้ำน้ำและการขุดลอกร่องน้ำขนาดเล็ก - งานรายงานผลการออกแบบและควบคุมอาคาร - งานควบคุมอาคารและโรงงาน - งานควบคุมเชื้อเพลิง - งานปฏิบัติงานขังตวงวัด - งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานถ่ายโอนภารกิจสาธารณสุขให้แก่ อปท. - งานควบคุมมลพิษและสิ่งแวดล้อม - งานอนุญาตทางด้านสิ่งแวดล้อม - งานทะเบียนและข้อมูลงานรักษาความสะอาด - งานรับเรื่องราวร้องเรียนจากผู้อยู่อาศัยและการเจรจาไกล่เกลี่ย	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานถ่ายโอนภารกิจสาธารณสุขให้แก่ อปท. - งานควบคุมมลพิษและสิ่งแวดล้อม - งานอนุญาตทางด้านสิ่งแวดล้อม - งานทะเบียนและข้อมูลงานรักษาความสะอาด - งานรับเรื่องราวร้องเรียนจากผู้อยู่อาศัยและการเจรจาไกล่เกลี่ย	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
- งานบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - ในเขต อบท. - งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย งานรักษาความสะอาด - งานรักษาความสะอาดและกำจัดสิ่งปฏิกูล - งานกำจัดขยะและมูลฝอยและน้ำเสีย - งานติดตามและประสานงานการจัดระเบียบความสะอาดของชุมชน - งานติดตามและรายงานผลการรักษาความสะอาด - งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย ๔.๒ ฝ่ายบริการสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค - งานคุ้มครองผู้บริโภค - งานส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรค - งานคุ้มครองโรคติดต่อ - งานติดตามและรายงานผลการบริหารสาธารณสุข - งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย งานศูนย์บริการสาธารณสุข - งานป้องกันยาเสพติด - งานอนามัยและสาธารณสุขมูลฐาน - งานพัฒนาองค์กรชุมชนด้านสาธารณสุข - งานทะเบียนและข้อมูลงานบริการสาธารณสุข - งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย ๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๕.๑ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานกิจการการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น - งานส่งเสริมและจัดการการศึกษาในและนอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของชุมชนและการท่องเที่ยวเชิงบูรณาการ - งานประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของ อบท. - งานแหล่งความรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น - งานส่งเสริมเอกลักษณ์ของชุมชนและสังคม - งานศูนย์การเรียนรู้ชุมชน - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กระดับอนุบาลและปฐมวัย - งานส่งเสริมที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้านและห้องสมุดชุมชน - งานส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว - งานทะเบียนและข้อมูลงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	- งานบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - ในเขต อบท. - งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย งานรักษาความสะอาด - งานรักษาความสะอาดและกำจัดสิ่งปฏิกูล - งานกำจัดขยะและมูลฝอยและน้ำเสีย - งานติดตามและประสานงานการจัดระเบียบความสะอาดของชุมชน - งานติดตามและรายงานผลการรักษาความสะอาด - งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย ๔.๒ ฝ่ายบริการสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค - งานคุ้มครองผู้บริโภค - งานส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรค - งานคุ้มครองโรคติดต่อ - งานติดตามและรายงานผลการบริหารสาธารณสุข - งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย งานศูนย์บริการสาธารณสุข - งานป้องกันยาเสพติด - งานอนามัยและสาธารณสุขมูลฐาน - งานพัฒนาองค์กรชุมชนด้านสาธารณสุข - งานทะเบียนและข้อมูลงานบริการสาธารณสุข - งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย ๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๕.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานกิจการการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น - งานส่งเสริมและจัดการการศึกษาในและนอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยของชุมชนและการท่องเที่ยวเชิงบูรณาการ - งานประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของ อบท. - งานแหล่งความรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น - งานส่งเสริมเอกลักษณ์ของชุมชนและสังคม - งานศูนย์การเรียนรู้ชุมชน - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กระดับอนุบาลและปฐมวัย - งานส่งเสริมที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้านและห้องสมุดชุมชน - งานส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว - งานทะเบียนและข้อมูลงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
- งานประสานงานการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และ ประเพณีท้องถิ่น - งานบริหารจัดการท่องเที่ยวเชิงบูรณาการ - งานประสานงานกิจการสถานศึกษา - งานส่งเสริมแหล่งความรู้ในสถานศึกษา - งานส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการสถานศึกษาและ ชุมชน - งานส่งเสริมวัสดุอุปกรณ์สื่อการศึกษาในสถานศึกษา - งานประสานการพัฒนาและบำรุงรักษาสถานศึกษา - งานส่งเสริมและพัฒนาลานกีฬาชุมชน - งานจัดตั้งและส่งเสริมศูนย์กีฬาชุมชน - งานทะเบียนและข้อมูลงานประสานกิจการสถานศึกษา - งานติดตามและรายงานผลงานประสานกิจการ สถานศึกษา - งานอื่น ๆที่ได้รับมอบหมาย	- งานประสานงานการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และ ประเพณีท้องถิ่น - งานบริหารจัดการท่องเที่ยวเชิงบูรณาการ - งานประสานงานกิจการสถานศึกษา - งานส่งเสริมแหล่งความรู้ในสถานศึกษา - งานส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการสถานศึกษาและ ชุมชน - งานส่งเสริมวัสดุอุปกรณ์สื่อการศึกษาในสถานศึกษา - งานประสานการพัฒนาและบำรุงรักษาสถานศึกษา - งานส่งเสริมและพัฒนาลานกีฬาชุมชน - งานจัดตั้งและส่งเสริมศูนย์กีฬาชุมชน - งานทะเบียนและข้อมูลงานประสานกิจการสถานศึกษา - งานติดตามและรายงานผลงานประสานกิจการ สถานศึกษา - งานอื่น ๆที่ได้รับมอบหมาย	
๖. กองสวัสดิการและสังคม	๖. กองสวัสดิการและสังคม	
๖.๑ ฝ่ายสังคมสงเคราะห์	๖.๑ ฝ่ายสังคมสงเคราะห์	
- งานสำรวจข้อมูลผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ป่วย โรคเอดส์ - งานสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการ และ ผู้ป่วยโรคเอดส์ - งานสงเคราะห์คนชรา คนพิการ และทุพพลภาพ - งานสงเคราะห์ครอบครัวและเผยแพร่ความรู้ เกี่ยวกับกับดำเนินชีวิตในครอบครัว - งานส่งเสริมและสนับสนุนองค์การสังคมสงเคราะห์ ภาคเอกชน - งานสำรวจวิจัยสภาพปัญหาสังคมต่าง ๆ - งานส่งเสริมสวัสดิภาพสตรี และสงเคราะห์หญิงบาง ประเภท - งานให้คำปรึกษา แนะนำในด้านสังคมสงเคราะห์แก่ ผู้มาขอรับ - งานอื่น ๆที่ได้รับมอบหมาย	- งานสำรวจข้อมูลผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ป่วย โรคเอดส์ - งานสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการ และ ผู้ป่วยโรคเอดส์ - งานสงเคราะห์คนชรา คนพิการ และทุพพลภาพ - งานสงเคราะห์ครอบครัวและเผยแพร่ความรู้ เกี่ยวกับกับดำเนินชีวิตในครอบครัว - งานส่งเสริมและสนับสนุนองค์การสังคมสงเคราะห์ ภาคเอกชน - งานสำรวจวิจัยสภาพปัญหาสังคมต่าง ๆ - งานส่งเสริมสวัสดิภาพสตรี และสงเคราะห์หญิงบาง ประเภท - งานให้คำปรึกษา แนะนำในด้านสังคมสงเคราะห์แก่ ผู้มาขอรับ - งานอื่น ๆที่ได้รับมอบหมาย	
๖.๒ ฝ่ายสวัสดิการสังคมและและพัฒนาชุมชน	๖.๒ ฝ่ายสวัสดิการสังคมและและพัฒนาชุมชน	
- งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนที่ครอบครัวประสบ ปัญหาความเดือดร้อน - งานสงเคราะห์เด็กกำพร้า อนุบาล ไร่ที่พึ่ง เร่ร้อน จรจัด ถูกทอดทิ้ง - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนที่พิการทางร่างกาย สมอง และปัญญา - งานให้ความช่วยเหลือเด็กนักเรียนที่ยากจน ทางด้านอุปกรณ์การเรียน นักเรียน อาหารกลางวัน ทุนการศึกษา	- งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนที่ครอบครัวประสบ ปัญหาความเดือดร้อน - งานสงเคราะห์เด็กกำพร้า อนุบาล ไร่ที่พึ่ง เร่ร้อน จรจัด ถูกทอดทิ้ง - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนที่พิการทางร่างกาย สมอง และปัญญา - งานให้ความช่วยเหลือเด็กนักเรียนที่ยากจน ทางด้านอุปกรณ์การเรียน นักเรียน อาหารกลางวัน ทุนการศึกษา	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
- งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน - งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน - งานให้คำปรึกษาแนะนำแก่เด็กและเยาวชนซึ่งมีปัญหาในด้านต่างๆ - งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย ๖.๓ ฝ่ายส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานพัฒนาสตรี เด็กและเยาวชน - งานจัดตั้งกลุ่มสตรี และฝึกอาชีพ - งานส่งเสริมอาชีพเสริมสร้างรายได้แก่ประชาชน - งานสนับสนุนส่งเสริมการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชน - งานดูแลการบริหารการจัดการกองทุนชุมชนเมือง - งานรวบรวมพัฒนา ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น - งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย	- งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน - งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน - งานให้คำปรึกษาแนะนำแก่เด็กและเยาวชนซึ่งมีปัญหาในด้านต่างๆ - งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย ๖.๓ ฝ่ายส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานพัฒนาสตรี เด็กและเยาวชน - งานจัดตั้งกลุ่มสตรี และฝึกอาชีพ - งานส่งเสริมอาชีพเสริมสร้างรายได้แก่ประชาชน - งานสนับสนุนส่งเสริมการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชน - งานดูแลการบริหารการจัดการกองทุนชุมชนเมือง - งานรวบรวมพัฒนา ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น - งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่านได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว และสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัด/รองปลัด								
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>สำนักปลัด อบต.</u>								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไประดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</u>								
หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ฝ่ายนโยบายและแผน</u>								
หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรปฏิบัติการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
คนสวน (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓				
พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓				
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ยาม	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๓๓	๓๔	๓๔	๓๔	+๑	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบ บ อัตร ากำลัง ใหม่	เพิ่ม/ ลด	หมายเหตุ				หมายเหตุ
รวม	๓๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ยอดยกมา พนักงานดับเพลิง	๓๓ ๔	๓๔	๓๔	๓๔	+๑	-	-	
ยอดยกมา พนักงานดับเพลิง กองคลัง	๓๓ ๔	๔			๔			๔
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบัญชี (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายทะเบียนและทรัพย์สิน (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
นักวิชาการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารช่าง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายก่อสร้าง								
หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร								
หัวหน้าฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

(นักบริหารช่าง ระดับต้น)								
นายช่างโยธา(ปง./ชง.)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างเขียนแบบ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๖๒	๖๕	๖๕	๖๕	+๒	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ยอดยกมา	๖๒	๖๕	๖๕	๖๕	+๒	-	-	
นายช่างสำรวจ (ปง./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างภารกิจ								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยช่างโยธา	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานสุขาภิบาลชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ(ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุขาภิบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	๔	๕	๕	๕	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจํารถยนต์ (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
คนงานประจํารถยนต์	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๙๘	๑๐๒	๑๐๒	๑๐๒	+๔	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ยอดยกมา	๙๘	๑๐๒	๑๐๒	๑๐๒	+๔	-	-	
หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก/ชก.)	๑	๑	๑	๑				
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู คศ.๑	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
พนักงานจ้างภารกิจ								
หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กอนุบาลและปฐมวัย	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กอนุบาลและปฐมวัย	๕	๗	๗	๗	+๒	-	-	กำหนดเพิ่ม
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนสวน	๐	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒๘	๓๒	๓๒	๓๒	+๔			
รวมทั้งหมด	๑๒๖	๑๓๔	๑๓๔	๑๓๔	+๘	-	-	

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว ยังได้ตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ โดยได้กำหนดแนวทางพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง มีการทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งก่อให้เกิดประสิทธิภาพอันจะเป็นประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลและประชาชนในท้องถิ่น ดังนั้นเพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งจะได้รับความร่วมมือตลอดจนการร่วมแรงร่วมใจของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานในหลายๆ ฝ่าย เพื่อให้มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย รักษาไว้ซึ่งประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน จึงขอประกาศคุณธรรม และจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในสังกัดขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่านเพื่อยึดถือและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ 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

