



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน
อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ

www.klongdanlocal.go.th

งานบริหารงานบุคคล
สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล ได้มีการกำหนดโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซับซ้อน มีกำหนดตำแหน่งการจัดโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัดสมุทรปราการ) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน ได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจและเพื่อรองรับภารกิจถ่ายโอนมายังองค์การบริหารส่วนตำบลมากขึ้น และตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานการปฏิบัติภารกิจและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน

สิงหาคม ๒๕๖๓

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน	๗
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน	๑๑
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่านจะดำเนินการ	๑๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๐
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๑
๘.๑ โครงสร้าง	๒๑
๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๓๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๑
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๙
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง	๕๗

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบล คลองด่าน จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรปราการ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรปราการ (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล หรือ อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ หนังสือจังหวัดสมุทรปราการ ที่ มท. ๐๐๒๓.๒ /ว ๒๒๘๐ ลงวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ จึงแจ้งชักซ้อมแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรปราการ (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนามูลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่านให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน สามารถวางแผนอัตรากำลังการบรรจุแต่งตั้ง พนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรปราการ (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่านให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน สามารถวางแผนอัตรากำลังการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่านได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน ที่ ๓๘๙/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๓ ซึ่งประกอบด้วย

๑. นายเอนก สุขสำราญ	นายก อบต.คลองด่าน	ประธานกรรมการ
๒. นายภูวนารถ จันทวงศ์	ปลัด อบต.คลองด่าน	กรรมการ
๓. สิบเอกอาทิตย์ ไช้เพชร	รองปลัด อบต.คลองด่าน	กรรมการ
๔. สิบเอกอาทิตย์ ไช้เพชร	รองปลัด อบต.คลองด่าน รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๕. นายไพฑูรย์ บำรุงกฤษฎา	รองปลัด อบต.คลองด่าน	กรรมการ
๖. นายไพฑูรย์ บำรุงกฤษฎา	รองปลัด อบต.คลองด่าน รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๗. นางสาวศศิธร จันนรา	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๘. นายธนวรรต ตั้งจ้วน	รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๙. นายสวิง คำขาม	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๑๐. นายเสรี สีสม	หัวหน้าสำนักงานปลัด	กรรมการ/เลขานุการ
๑๑. นางณัฐพร ศกุนะสิงห์	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๒. นางสาวลดาวัลย์ บัวชื่น	เจ้าพนักงานธุรการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยเห็นควรจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยมีขอบเขตและแนวทางครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่านตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลนโยบายผู้บริหารและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมถึงสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่านเพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่านบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายในการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตจะต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสมุทรปราการได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply Pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดกำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ 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 งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิค ด้านช่าง หรืองานบริหารบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงานลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่นก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

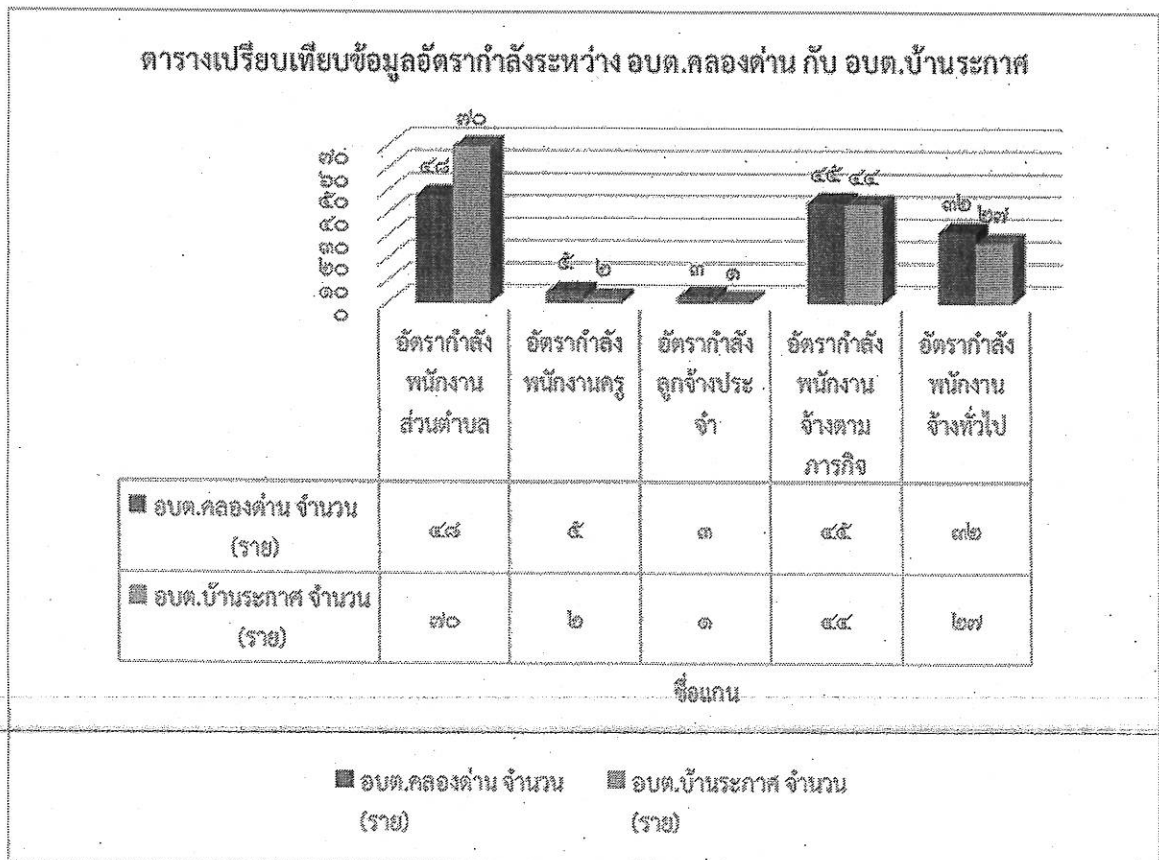
๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ เพื่อพิจารณาดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่รองรับการเกษียณอายุของราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่เกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้กรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ เป็นการนำกระบวนการข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้



๓.๘ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน มีสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

(๑) สภาพปัญหา

(๑.๑) สภาพโดยรวมของตำบลภายในหมู่บ้าน ระหว่างหมู่บ้านเป็นถนนลูกรัง มีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ น้ำท่วมขังในฤดูฝนและมีน้ำทะเลหนุนเนื่องทำให้สัญจรไปมาลำบาก ประชาชนจึงมีความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นอันดับแรก ๆ และเป็นเรื่องสำคัญกว่าทุกเรื่องในการพัฒนา ประกอบกับหน่วยงานอื่นได้ขอความร่วมมือในด้านการออกแบบและควบคุมงานให้หน่วยงานในพื้นที่ อีกทั้งการถ่ายโอนภารกิจด้านโครงสร้างพื้นฐานมีจำนวนมากทำให้ปริมาณมากงานกับจำนวนบุคลากรไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงในปัจจุบัน

(๑.๒) ปัญหาน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคไม่สะอาด และไม่เพียงพอ เนื่องจากการประปาไม่สามารถวางท่อประปาขยายเขตการให้บริการน้ำประปาไปยังพื้นที่ห่างไกลได้ เพราะติดปัญหาเรื่องกรรมสิทธิ์ในที่ดินเอกชน

(๑.๓) ลำคลองสำคัญในหมู่บ้านมีสภาพตื้นเขิน ทำให้ประชาชนขาดแคลนน้ำทำการเกษตร

(๑.๔) การให้บริการไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะยังไม่ครอบคลุมพื้นที่เสี่ยง ทำให้การสัญจรในเวลากลางคืนไม่สะดวกและเสี่ยงต่อการเกิดอันตรายต่อชีวิตและทรัพย์สิน

(๒) ความต้องการของประชาชน/แนวทางในการแก้ไขปัญหา

(๒.๑) ก่อสร้างเขื่อนกันน้ำเค็ม และซ่อมแซม ปรับปรุง ก่อสร้างถนนภายในหมู่บ้านให้ได้มาตรฐาน

(๒.๒) ขยายเขตการให้บริการน้ำประปาให้แก่ประชาชนอย่างทั่วถึง

(๒.๓) ขุดลอกคลองต่าง ๆ ให้มีความลึก สามารถกักเก็บน้ำไว้ใช้ทำการเกษตรได้ตลอดฤดูแล้ง

(๒.๔) ประสานการไฟฟ้า เพื่อขยายเขตการให้บริการไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะให้ทั่วถึง และครอบคลุมพื้นที่เสี่ยง

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

(๑) สภาพปัญหา

(๑.๑) ลำคลองสำคัญในหมู่บ้านมีสภาพตื้นเขิน ทำให้ประชาชนขาดแคลนน้ำทำการเกษตร ส่งผลให้เกิดปัญหาขาดแคลนรายได้ในการดำรงชีพ

(๑.๒) ปัญหาที่สืบเนื่องจากการขาดแคลนน้ำเพื่อทำการเกษตร ทำให้เกษตรกรขาดแคลนรายได้ในการดำรงชีวิต ส่งผลให้เกิดปัญหาการเป็นหนี้ในระบบตามมา ซึ่งต้องเสียดอกเบี้ยในอัตราที่สูง ไม่สามารถชำระหนี้ได้ภายในกำหนด เกิดหนี้เพิ่มพูน เกษตรกรส่วนใหญ่กู้ยืมเงิน ทั้งแหล่งเงินกู้ในระบบ และนอกระบบ ทำให้ต้องแบกรับภาระดอกเบี้ยในอัตราที่สูง เกินกำลังที่จะสามารถชำระหนี้ได้

(๒) ความต้องการของประชาชน/แนวทางในการแก้ไขปัญหา

(๒.๑) ส่งเสริม สนับสนุน ให้เกษตรกรมีน้ำสำหรับการเกษตรตลอดปี

(๒.๒) อบรมความรู้ทางการเกษตร เพื่อส่งเสริมและพัฒนาเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร และช่วยส่งเสริมการตลาด เพิ่มช่องทางการจำหน่ายผลผลิตทางการเกษตร เพื่อเพิ่มรายได้ให้เกษตรกร

๔.๓ ด้านสังคม

(๑) สภาพปัญหา

(๑.๑) ปัญหายาเสพติดในชุมชน เกิดจากการแพร่ระบาดของยาเสพติดในชุมชน

(๑.๒) ปัญหาคนว่างงาน สืบเนื่องจากปัญหาทางด้านเศรษฐกิจเมื่อเกษตรกรขาดแคลนน้ำเพื่อทำการเกษตร จึงก่อให้เกิดปัญหาการว่าง และขาดแคลนรายได้ตามมา

(๑.๓) ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน เมื่อเกิดปัญหาการว่างงาน และการขาดแคลนรายได้เพื่อการดำรงชีพ ปัญหายาเสพติดในชุมชน จึงส่งผลให้เกิดปัญหาสังคม มีการจับปล้นลักขโมย ทำร้ายร่างกาย ทำให้ประชาชนขาดความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

(๑.๔) ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินจากสาธารณภัยต่าง ๆ

(๒) ความต้องการของประชาชน/แนวทางในการแก้ไขปัญหา

(๒.๑) ติดตั้งไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะ และกล้องวงจรปิด ในบริเวณที่เป็นจุดเสี่ยง

(๒.๒) อบรมความรู้และส่งเสริมอาชีพ และเทคโนโลยีทางการเกษตรเพื่อเพิ่มผลผลิต

(๒.๓) อบรมความรู้ด้านการป้องกันและระงับภัยสาธารณะต่าง ๆ เช่น วาตภัย อัคคีภัย อุทกภัย ภัยแล้ง และจัดเตรียมบุคลากร เครื่องมือเครื่องใช้ ยานพาหนะต่าง ๆ ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๔.๔ ด้านการเมือง - การบริหาร

(๑) สภาพปัญหา

(๑.๑) สภาพภายนอกองค์กร ภาคประชาสังคมยังขาดความเข้มแข็ง ขาดการรับรู้ข้อมูลภาครัฐ ขาดการประสานงานระหว่างหน่วยงานกับองค์กรและระหว่างหน่วยงานกับบุคคล

(๑.๒) การบริหารงานภายในองค์กร ยังขาดการสื่อสารถึงเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ขององค์กรจากบนลงล่าง

(๒) ความต้องการของประชาชน/แนวทางในการแก้ไขปัญหา

(๒.๑) เพิ่มประสิทธิภาพและช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารราชการ

(๒.๒) มีการถ่ายทอดเป้าหมายการพัฒนาขององค์กรจากผู้บริหารไปยังบุคลากรทุกระดับ

อย่างต่อเนื่อง

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๑) สภาพปัญหา

ทางด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ปัญหาที่เกิดขึ้นในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล คลองด่าน ได้แก่

(๑.๑) ปัญหาน้ำทะเลกัดเซาะชายฝั่ง ทำให้ประชาชนสูญเสียที่ดินทำกินและที่ดินอยู่อาศัย และที่ดินสาธารณประโยชน์ถูกกัดเซาะพังทลาย นอกจากนั้นในช่วงฤดูแล้งเมื่อน้ำในลำคลองแห้งขอด ทำให้ดินชายตลิ่งเลื่อน (สไลด์ตัว) ทำให้ที่ดินและบ้านเรือนของประชาชนที่อาศัยอยู่ริมตลิ่งได้รับความเสียหาย

(๑.๒) ปัญหาห้วยหนองคลองบึง ตื้นเขิน ไม่สามารถกักเก็บน้ำไว้ในฤดูแล้งได้อย่างพอเพียง

(๑.๓) พื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน อยู่ติดชายฝั่งทะเล ในช่วงที่น้ำทะเลหนุนเนื่อง จะมีน้ำทะเลไหลปะปนกับน้ำจืด ทำให้เกิดน้ำกร่อย ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการทำการเกษตร

(๑.๔) ปัญหาขยะมูลฝอย เนื่องจากพฤติกรรมการทิ้งขยะไม่เป็นที่เป็นทางของประชาชน ทำให้บ้านเมืองขาดความสะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อย และก่อให้เกิดปัญหามลพิษทางอากาศ เกิดผลกระทบแก่สุขภาพ

(๑.๕) ปัญหาวัชพืชขึ้นปกคลุมริมสองข้างทางสาธารณะ เป็นอันตรายต่อการใช้รถใช้ถนน

(๒) ความต้องการของประชาชน/แนวทางในการแก้ไขปัญหา

(๒.๑) ก่อสร้างเขื่อนป้องกันน้ำทะเลกัดเซาะชายฝั่ง

(๒.๒) ขุดลอกคลอง กำจัดผักตบชวาและวัชพืชทั้งสองฝั่งคลอง

(๒.๓) ก่อสร้างเขื่อนกั้นน้ำทะเล เพื่อป้องกันน้ำทะเลหนุนเนื่องเข้าไปปะปนกับน้ำจืด

(๒.๔) ดำเนินการตามนโยบายจังหวัดสะอาด โดยใช้หลักการ ๓Rs และหลักการมีส่วนร่วมแบบประชารัฐ

(๒.๕) กำจัดวัชพืชที่ขึ้นปกคลุมริมสองข้างทางสาธารณะ

๔.๖ ด้านสาธารณสุข

(๑) สภาพปัญหา

(๑.๑) ประชาชนในพื้นที่มีแนวโน้มป่วยเป็นโรคไม่ติดต่อ เช่น โรคความดันโลหิต เบาหวาน โรคอ้วน สาเหตุเนื่องจากประชาชนมีพฤติกรรมบริโภคที่ไม่ถูกหลักโภชนาการ ประกอบกับไม่ให้ความสำคัญกับเรื่องการบริโภคและการออกกำลังกาย

(๑.๒) ปัญหาการแพร่ระบาดของโรค ก่อให้เกิดวิกฤติทางด้านสุขภาพอนามัย ชีวิต และทรัพย์สินของประชาชน

(๒) ความต้องการของประชาชน/แนวทางในการแก้ไขปัญหา

(๒.๑) อบรมให้ความรู้ และรณรงค์ส่งเสริมให้ประชาชนปรับเปลี่ยนพฤติกรรมบริโภคที่เสี่ยงต่อการเกิดโรคไม่ติดต่อต่าง ๆ

(๒.๒) อบรมให้ความรู้ และรณรงค์ส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันและควบคุมโรค และจัดเตรียมวัสดุ อุปกรณ์ และบุคลากรให้พร้อมสำหรับการให้ความรู้ การป้องกันและควบคุมโรค

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

(๑) สภาพปัญหา

ปัญหาด้านการศึกษาในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน ได้แก่

(๑) การไม่ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงกว่าการศึกษาภาคบังคับ ซึ่งส่วนหนึ่งเกิดจากปัญหาความยากจน และอีกส่วนหนึ่งผู้ปกครองไม่ให้ความสำคัญในด้านการศึกษาเท่าที่ควร

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบล คลองด่าน มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นสามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๕) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๖) การสาธารณูปการ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และ ผู้ด้อยโอกาส
- (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) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์

(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 รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล

(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 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การให้บริการเอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาจากความจำเป็นขั้นพื้นฐานจากสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกประกอบความต้องการของประชาชนเป็นสำคัญ โดยแบ่งเป็นด้านต่าง ๆ ตามความเหมาะสม ดังนี้

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามในการดำเนินการกิจ (SWOT Analysis)

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

(๑) จุดแข็ง (Strengths : S)

(๑.๑) พื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน ตั้งอยู่ในเขตอำเภอกลองด่าน จังหวัดสมุทรปราการ มีทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๓ ซึ่งเป็นถนนสายหลัก และถนนสายรอง (ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๓๑๑๗) ตัดผ่าน ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่านตั้งอยู่ห่างจากอำเภอบางบ่อ ๗.๒ กิโลเมตร ห่างจากศูนย์ราชการจังหวัดสมุทรปราการ ๓๒.๕ กิโลเมตร ทำให้การคมนาคมและขนส่งมีความสะดวกรวดเร็ว ในการเดินทางติดต่อประสานงานกับส่วนราชการต่างๆ สามารถทำได้รวดเร็ว

(๑.๒) ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่านมีลำคลองหลายสาย ใช้เป็นเส้นทางคมนาคมและสัญจรไปมาได้โดยสะดวก

(๑.๓) องค์การมีงบประมาณพอสมควรในการพัฒนาท้องถิ่นและแก้ไขปัญหาความเดือดให้แก่ประชาชน

(๑.๔) ผู้บริหารและสภาท้องถิ่น มีนโยบายในการพัฒนาอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

(๒) จุดอ่อน (Weakness : W)

(๒.๑) ถนนที่เป็นทางหลวงท้องถิ่นอีกหลายสาย ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน ยังมีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ ยังไม่ได้มาตรฐาน

(๒.๒) ลำคลองหลายสายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน มีสภาพตื้นเขิน บางคลองมีผักตบชวา และวัชพืชปกคลุม จนทำให้การสัญจรไม่สะดวก

(๒.๓) ประชาชนบางส่วนยังขาดแคลนการให้บริการน้ำสะอาดเพื่อการอุปโภคและบริโภค

(๓) โอกาส (Opportunity : O)

(๓.๑) พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริม สนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน

(๓.๒) องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน มีงบประมาณค่อนข้างมากในการจัดทำบริการสาธารณะ เพื่อให้บริการแก่ประชาชน

(๔) ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats : T)

(๔.๑) ถนนที่เป็นถนนท้องถิ่นหลายสาย พื้นที่บางส่วนติดกรรมสิทธิ์ที่ดินของเอกชน ไม่อาจก่อสร้างถนนให้มีขนาดมาตรฐานได้

(๔.๒) คลองบางสายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่านอยู่ในความดูแลรับผิดชอบของหน่วยงานอื่นตามกฎหมาย การเข้าไปพัฒนาเป็นไปได้ด้วยความล่าช้า เนื่องจากต้องได้รับอนุญาตหน่วยงานที่รับผิดชอบดูแลก่อน

(๔.๓) ในพื้นที่บางแห่งไม่มีที่หรือทางสาธารณะ ทำให้ไม่สามารถขยายเขตการให้บริการน้ำประปาเข้าไปบริการประชาชนได้อย่างทั่วถึง

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

(๑) จุดแข็ง (Strengths : S)

(๑.๑) ผู้บริหารให้ความสำคัญและสนับสนุนในการดำเนินการต่างๆ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตประชาชน

(๑.๒) มีกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น

(๒) จุดอ่อน (Weakness : W)

(๒.๑) ประชาชนผู้ด้อยโอกาสบางส่วนยังไม่สามารถเข้าถึงการบริการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

(๒.๒) การเข้าถึงบริการด้านการรับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ประชาชนไม่ได้รับความสะดวก เนื่องจากมีความสับสนเกี่ยวกับหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบการจ่ายเงินเบี้ยยังชีพ

(๓) โอกาส (Opportunity : O)

(๓.๑) มีหน่วยงานทั้งภาครัฐเอกชนที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องพร้อมในการเข้ามาประสานงานร่วมมือพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคมของประชาชน

(๓.๒) มีเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพิ่มโอกาสและความสะดวกในการการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้กับประชาชน

(๔) อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats : T)

(๔.๑) ระเบียบ กฎหมาย ที่เกี่ยวกับการสงเคราะห์ประชาชน มีข้อจำกัดบางประการ ทำให้การสงเคราะห์ประชาชนบางกรณีสามารถทำได้ยาก

(๔.๒) มีการเปลี่ยนแปลงหน่วยงานรับผิดชอบด้านการจ่ายเงินสงเคราะห์เบี้ยยังชีพ ทำให้ประชาชนเกิดความสับสนในการขอรับบริการ

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

(๑) จุดแข็ง (Strengths : S)

(๑.๑) ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย

(๑.๒) องค์กรมีบุคลากร ยานพาหนะ และเครื่องมือในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยค่อนข้างเพียงพอต่อการดูแลประชาชน

(๒) จุดอ่อน (Weakness : W)

(๒.๑) มีพื้นที่ที่เป็นชุมชนหนาแน่นและจุดเสี่ยงต่อการเกิดอัคคีภัยหลายแห่ง

(๒.๒) ชุมชนหนาแน่นที่เป็นจุดเสี่ยงหลายแห่งมีเส้นทางคับแคบ ทำให้รถดับเพลิงขนาดใหญ่ไม่สามารถเข้าปฏิบัติหน้าที่ได้

(๒.๓) พื้นที่ส่วนที่ติดกับชายฝั่งทะเลความสูงใกล้เคียงกับระดับน้ำทะเล ทำให้มีน้ำทะเลท่วมเส้นทางสัญจรและพื้นที่อยู่อาศัยของประชาชนอยู่เนือง ๆ

(๒.๔) บางพื้นที่เป็นชุมชนเก่าแก่ การก่อสร้างอาคารบ้านเรือนขาดการจัดระเบียบผังเมือง ทำให้ยากต่อการจัดระเบียบผังเมือง

(๓) โอกาส (Opportunity : O)

(๓.๑) ยุทธศาสตร์กาพัฒนาด้านสังเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด โอกาสที่จะขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

๒. มีกฎหมายเกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และกฎหมายเกี่ยวกับการช่วยเหลือประชาชนตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่เอื้อต่อการช่วยเหลือประชาชน

(๔) อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats : T)

(๔.๑) การจัดผังเมืองกำหนดการใช้สอยประโยชน์ในที่ดิน ไม่สอดคล้องกับความต้องการการใช้ที่ดินของประชาชน

(๔.๒) ประชาชนยังขาดการให้ความร่วมมือ และความตระหนักรู้เกี่ยวกับการรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

๔.ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการ

(๑) จุดแข็ง (Strengths : S)

(๑.๑) มีท่าคลองในพื้นที่ถึง ๒๗ สาย และอยู่ติดชายฝั่งทะเล ทำให้เหมาะสมต่อการทำอาชีพประมงของประชาชน ทั้งประมงน้ำเค็มและประมงน้ำจืด

(๑.๒) ผู้บริหารมีนโยบายส่งเสริมการแปรรูปอาหารทะเล

(๑.๓) ผู้บริหารมีนโยบายส่งเสริมและสร้างอาชีพให้แก่ประชาชนเพื่อเพิ่มพูนรายได้

(๒) จุดอ่อน (Weakness : W)

(๒.๑) ผู้ประกอบอาชีพประมงยังขาดการรวมกลุ่ม

(๓) โอกาส (Opportunity : Q)

(๓.๑) อาหารทะเลค่อนข้างมีราคาค่อนข้างสูง

(๔) อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats : T)

(๔.๑) กฎหมายเกี่ยวกับการประกอบอาชีพประมงเป็นอุปสรรคและข้อจำกัดต่อการทำการประมงค่อนข้างมาก ทำให้การทำการประมงมีต้นทุนค่อนข้างสูง ส่งผลให้ผู้ทำการประมงทางทะเลประสบกับภาวะขาดทุน

๕.ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๑) จุดแข็ง (Strengths : S)

- (๑.๑) ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น
- (๑.๒) องค์กรมีงบประมาณ บุคลากร วัสดุ อุปกรณ์ และยานพาหนะค่อนข้างเพียงพอต่อการจัดการ

ขยะมูลฝอย

(๒) จุดอ่อน (Weakness : W)

- (๒.๑) ในเขตชุมชนหนาแน่น ค่อนข้างขาดการรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อย
- (๒.๒) ประชาชน ขาดการให้ความรู้และความตระหนักรู้เกี่ยวกับการรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๒.๓) ยังขาดการจัดการขยะมูลฝอยที่ต้นทางอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ
- (๒.๔) ยังขาดบุคลากรผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการจัดการดูแลสิ่งแวดล้อม

(๓) โอกาส (Opportunity : O)

- (๓.๑) มีระเบียบกฎหมายที่เอื้อและส่งเสริมต่อการบริหารจัดการขยะอย่างมีประสิทธิภาพ
- (๓.๒) รัฐบาลกำหนดนโยบายให้การจัดการขยะมูลฝอยเป็นวาระแห่งชาติ

(๔) อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats : T)

- (๔.๑) สถานที่รับกำจัดขยะมูลฝอยมีระยะทางค่อนข้างไกล
- (๔.๒) ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจและความร่วมมือในการคัดแยกขยะ

๖. ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง (Strengths : S)

- (๑.๑) ในเขตพื้นที่มีวัด และมีสยิด จำนวนหลายแห่ง
- (๑.๒) ศาสนิกชนมีความสมัครสมานสามัคคี ไม่มีความขัดแย้งทางด้านศาสนา
- (๑.๓) ในพื้นที่มีสถานศึกษาตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนถึงมัธยมปลาย
- (๑.๔) มีวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่นที่ยังคงสืบทอดกันมาในชุมชน
- (๑.๕) ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนส่งเสริมด้านการศึกษา และอนุรักษ์บำรุงรักษาศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๒) จุดอ่อน (Weakness : W)

- (๒.๑) ประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาและประเพณีท้องถิ่นเริ่มมีจำนวนลดน้อยถอยลง
- (๒.๒) เด็กที่จบการศึกษาภาคบังคับ บางส่วนไม่เข้ารับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
- (๒.๓) ประชาชนสนใจการกีฬาและร่วมกิจกรรมการกีฬาน้อยลง
- (๒.๔) ประชาชนมีการรับเอาวัฒนธรรมตะวันตกมาใช้ในการดำรงชีวิตและยึดติดกับวัตถุนิยมเพิ่มมากขึ้น

ขึ้น

(๓) โอกาส (Opportunity : O)

(๓.๑) ภาครัฐมีนโยบายในการอนุรักษ์และส่งเสริมทั้งทางด้านการกีฬา การศาสนาที่ไม่เลือกปฏิบัติ และการอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรมของชาติ

(๓.๒) ภาครัฐมีนโยบายสนับสนุนส่งเสริมด้านการศึกษาทั้งในระบบและตามอัธยาศัย

(๔) อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats : T)

(๔.๑) ระบบการศึกษาภาคบังคับ แม้ไม่ต้องชำระค่าเล่าเรียน แต่สถานศึกษาก็ยังเรียกเก็บค่าใช้จ่ายอื่น ๆ เพิ่มเติม ทำให้ประชาชนที่มีฐานะยากจนไม่สามารถเข้าถึงการศึกษา

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๑) จุดแข็ง (Strengths : S)

(๑.๑) ผู้บริหารมีนโยบายและงบประมาณในการสนับสนุนการส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๑.๒) ผู้บริหารมีนโยบายในการสนับสนุนงบประมาณและบุคลากรในการประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๑.๓) ผู้บริหารมีนโยบายการแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๑.๔) การให้บริการเอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๒) จุดอ่อน (Weakness : W)

(๒.๑) สภาท้องถิ่นยังมีการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างน้อย

(๒.๒) ส่วนราชการอื่น ยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย ในการขอรับการสนับสนุนงบประมาณ และบุคลากรจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นค่อนข้างน้อย

๒.บุคลากรบางส่วนทำงานแบบแยกส่วนขาดการบูรณาการร่วมกันในการยึดเป้าหมายเพื่อองค์กรเป็นสำคัญแต่ยึดเพียงเป้าหมายของตนเพียงเพื่องานในส่วนที่รับผิดชอบแล้วเสร็จ

(๓) โอกาส (Opportunity : O)

(๓.๑) หน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานอื่น ๆ ให้ความร่วมมือในการบูรณาการโครงการและกิจกรรมค่อนข้างเข้มแข็งทั้งโครงการทางด้านสังคมและโครงสร้างพื้นฐาน

(๓.๒) ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการติดต่อประสานงาน

(๔) อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats : T)

(๔.๑) กฎหมายไม่เอื้อและมีข้อจำกัดต่อการสนับสนุนหรือบูรณาการกิจกรรมกับส่วนราชการ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นอย่างเพียงพอ

(๔.๒) การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาลยังอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย และบางครั้งล่าช้าไม่ทันต่อเหตุการณ์

(๔.๓) ไม่มีกฎหมายรองรับเกี่ยวกับด้านงบประมาณ และบุคลากรในการบริหารกิจการสภาท้องถิ่นที่ชัดเจน

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่านนำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลัก และการกิจรองที่จะดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน มีภารกิจหลัก และการกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

(๑) ภารกิจหลัก

(๑.๑) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ได้แก่

- การก่อสร้างปรับปรุงถนนให้ได้มาตรฐาน
- การขุดลอกคลองสายหลักให้สามารถกักเก็บน้ำได้อย่างเพียงพอ
- การขยายเขตการให้บริการน้ำประปาให้ครอบคลุมทั่วถึงทุกพื้นที่

ฯลฯ

(๑.๒) การสาธารณสุข ได้แก่

- การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
- การรักษาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ฯลฯ

(๑.๓) การพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน ได้แก่

- การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- การรักษาความสงบเรียบร้อย การป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและ

ทรัพย์สินของประชาชน

ฯลฯ

(๒) การกิจรอง

(๒.๑) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น

(๒.๒) การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

(๓.๓) การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

(๓.๔) การส่งเสริมการเกษตร

(๓.๕) การพัฒนาเทคโนโลยีและการสื่อสาร

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ มีการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน ออกเป็น ๗ ส่วน ดังนี้

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

โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๑๓๓ อัตรา ที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมาก ในแต่ละส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เพราะถึงแม้ว่าจะได้มีการวิเคราะห์การใช้อัตรากำลังอย่างรอบคอบรัดกุมแล้ว แต่ปัญหาที่อยู่นอกเหนือการควบคุมคือในกรอบอัตรากำลังที่เป็นอัตรารว่าง แม้จะได้พยายามดำเนินการสรรหาด้วยวิธีต่าง ๆ แล้ว ก็ยังไม่สามารถสรรหาบุคลากรมาปฏิบัติหน้าที่ตามกรอบอัตรากำลังได้ แต่อย่างไรก็ดี เมื่อวิเคราะห์ภารกิจและอัตรากำลังก็ยังคงมีความจำเป็นที่จะต้องคงอัตรากำลังไว้ให้เพียงพอต่อการรองรับกับภารกิจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด และยุบเลิกบางตำแหน่ง เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และในขณะเดียวกันก็ต้องพยายามควบคุมสัดส่วนภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้อยู่ในโซนปลอดภัย (ไม่เกิน ร้อยละ ๓๕ ของงบประมาณรายจ่าย) เพื่อรักษาเสถียรภาพและวินัยการคลังสำหรับการพัฒนาท้องถิ่นในระยะยาวต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

สภาพทางสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่านองค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่านยังมีสภาพเป็นสังคมชนบท ประชาชนส่วนใหญ่ยังประกอบอาชีพเกษตรกรรม สภาพภูมิประเทศเป็นที่ลุ่มต่ำติดชายฝั่งทะเล ภัยสาธารณภัยที่เกิดขึ้นจึงเป็นอุทกภัยซึ่งเกิดจากน้ำทะเลหนุนเนื่องท่วมขังฉิวจราจร และที่อยู่อาศัยของประชาชน ซึ่งส่งผลให้โครงสร้างพื้นฐานที่เป็นถนนชำรุดเสียหายรวดเร็วกว่าปกติ และสาธารณภัยอีกประเภทหนึ่งคือภัยแล้ง ซึ่งเกิดปัญหาเนื่องจากประชาชนส่วนหนึ่งประกอบอาชีพการเลี้ยงสัตว์น้ำโดยมีพื้นที่เพาะเลี้ยงติดต่อติดต่อกันไปและในบางรายมีพื้นที่การเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำกว่า ๑๐๐ ไร่ และประชาชนผู้เพาะเลี้ยงสัตว์น้ำก็สร้างที่พักอาศัยของตนบริเวณบ่อเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ จึงไม่มีที่หรือทางสาธารณะในการสัญจร อาศัยคันบ่อเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำซึ่งเป็นที่ดินเอกชนเป็นถนนในการสัญจรในฤดูแล้งจึงมักขาดแคลนน้ำสะอาดเพื่อการอุปโภคและบริโภค เพราะการประปาไม่อาจขยายเขตการให้บริการเข้าไปในพื้นที่ของเอกชน นอกจากนั้นประชาชนยังต้องประสบกับปัญหาในช่วงฤดูแล้ง เนื่องจากคลองมีสภาพตื้นเขิน ไม่อาจกักเก็บน้ำไว้ใช้ได้ตลอดฤดูแล้ง การขุดลอกค่อนข้างมีปัญหาอุปสรรค เนื่องจากบางคลองเป็นพื้นที่รับผิดชอบของหน่วยงานอื่นซึ่งมักมีงบประมาณในการดำเนินการอยู่แล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงไม่อาจจัดสรรงบประมาณเข้าไปดำเนินการขุดลอกแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนให้แก่ประชาชนได้ เนื่องจากการใช้งบประมาณซ้ำซ้อนกับหน่วยงานเจ้าของพื้นที่ส่วนคลองที่สามารถดำเนินการได้ก็จะมีสภาพตื้นเขินค่อนข้างรวดเร็ว เนื่องจากการประกอบการเลี้ยงสัตว์น้ำหลังจากจับสัตว์น้ำออกจำหน่าย จะทำการสูบน้ำลงสู่ลำคลอง ทำให้ลำคลองตื้นเขินอย่างรวดเร็ว นอกจากนั้นยังมีปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด ปัญหาคนว่างงาน ปัญหาการก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ซึ่งปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ ในการจัดทำบริการสาธารณะเพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนให้แก่ประชาชนตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง จึงได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการเพื่อขับเคลื่อนภารกิจตามอำนาจหน้าที่ในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ ฝ่ายบริหารทั่วไป งานบริหารงานทั่วไป - งานบริหารทั่วไป - งานพิธีการ - งานข้อมูลข่าวสาร - งานอาคารและสถานที่ - งานประชุมสัมมนา - งานเลือกตั้ง	๑.สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ ฝ่ายบริหารทั่วไป (๑) งานบริหารงานทั่วไป - งานบริหารทั่วไป - งานพิธีการ - งานข้อมูลข่าวสาร - งานอาคารและสถานที่ - งานประชุมสัมมนา - งานเลือกตั้ง	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
- งานกิจการสภา อบต. - งานทะเบียนและข้อมูลงานบริหารทั่วไป - งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย งานการเจ้าหน้าที่ - งานทะเบียนข้อมูลวิเคราะห์อัตรากำลังภาครัฐ - งานบรรจุแต่งตั้ง โอน สรรหา และเลือกสรร - งานพิจารณาความดีความชอบของพนักงานและลูกจ้าง - งานกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ในการบริหารงานบุคคล - งานฝึกอบรม สัมมนาพนักงานและลูกจ้าง - งานบำเหน็จบำนาญ สุวีสวัสดิการและงานทดแทน - งานประกันสังคม - งานติดตามผลและรายงานผลงานการเจ้าหน้าที่ - งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร ปศุสัตว์สหกรณ์และประมง - งานส่งเสริมองค์กรชุมชนทางการเกษตร สหกรณ์และประมง - งานวิชาการและแหล่งความรู้ - งานทะเบียนและข้อมูล - งานติดตามผลและรายงานผลงานส่งเสริมการเกษตร - งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย งานประชาสัมพันธ์ - งานส่งเสริมเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและอินเทอร์เน็ตตำบล	- งานกิจการสภา อบต. - งานทะเบียนและข้อมูลงานบริหารทั่วไป - งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย (๒) งานการเจ้าหน้าที่ - งานทะเบียนข้อมูลวิเคราะห์อัตรากำลังภาครัฐ - งานบรรจุแต่งตั้ง โอน สรรหา และเลือกสรร - งานพิจารณาความดีความชอบของพนักงานและลูกจ้าง - งานกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ในการบริหารงานบุคคล - งานฝึกอบรม สัมมนาพนักงานและลูกจ้าง - งานบำเหน็จบำนาญ สุวีสวัสดิการและงานทดแทน - งานประกันสังคม - งานติดตามผลและรายงานผลงานการเจ้าหน้าที่ - งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย (๓) งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร ปศุสัตว์สหกรณ์และประมง - งานส่งเสริมองค์กรชุมชนทางการเกษตร สหกรณ์และประมง - งานวิชาการและแหล่งความรู้ - งานทะเบียนและข้อมูล - งานติดตามผลและรายงานผลงานส่งเสริมการเกษตร - งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย (๔) งานธุรการ - งานธุรการ - งานประชาสัมพันธ์	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
- งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ๑.๒ ฝ่ายนโยบายและแผน งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการและฝึกอบรม - งานข้อมูลเพื่อการวางแผนพัฒนา - งานถ่ายโอนบริการสาธารณสุขให้แก่ อปท. - งานบริหารจัดการภารกิจที่ถ่ายโอน - งานติดตามและรายงานผลงานตามนโยบายและแผน - งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานสืบสวนและสอบสวน - งานดำเนินการทางวินัย - งานดำเนินการทางคดี และศาลปกครอง - งานร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์ - งานระเบียบและข้อมูลงานกฎหมายและคดี - งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย งานงบประมาณ - งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม - งานโอน/เปลี่ยนแปลงงบประมาณ - งานข้อมูลงบประมาณ - งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ๑.๓ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยความสะดวกและการวางแผน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานกู้ภัย - งานฟื้นฟูหลังเกิดภัย	- งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ๑.๒ ฝ่ายยุทธศาสตร์และงบประมาณ (๑) งานยุทธศาสตร์ - งานยุทธศาสตร์ - งานวิชาการและฝึกอบรม - งานข้อมูลเพื่อการวางแผนพัฒนา - งานถ่ายโอนบริการสาธารณสุขให้แก่ อปท. - งานบริหารจัดการภารกิจที่ถ่ายโอน - งานติดตามและรายงานผลงานตามนโยบายและแผน - งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย (๒) งานงบประมาณ - งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม - งานโอน/เปลี่ยนแปลงงบประมาณ - งานข้อมูลงบประมาณ - งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย (๓) งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานดำเนินการทางวินัย - งานดำเนินการทางคดี และศาลปกครอง - งานร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์ - งานระเบียบและข้อมูลงานกฎหมายและคดี - งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย (๔) งานธุรการ - งานธุรการ ๑.๓ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๑) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยความสะดวกและการวางแผน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานกู้ภัย - งานฟื้นฟูหลังเกิดภัย	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
- งานป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) - งานฝึกอบรมและพัฒนา - งานซ่อมบำรุงรักษา - งานทะเบียนและข้อมูลงาน - งานติดตามและรายงานผล - งานบริหารงานสาธารณภัย - งานควบคุมไฟฟ้า - งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย	- งานป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) - งานฝึกอบรมและพัฒนา - งานซ่อมบำรุงรักษา - งานทะเบียนและข้อมูลงาน - งานติดตามและรายงานผล - งานบริหารงานสาธารณภัย - งานควบคุมไฟฟ้า - งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ๑.๔ งานธุรการ - งานธุรการ	
๒. กองคลัง	๒. กองคลัง	
๒.๑ ฝ่ายการเงิน งานการเงิน - งานรับเงินและการเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาและหลักฐานการจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานทะเบียนและข้อมูลงานการเงิน - งานติดตามและรายงานผลงานบัญชี - งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย งานธุรการ	๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี (๑) งานการเงิน - งานรับเงินและการเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาและหลักฐานการจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานทะเบียนและข้อมูลงานการเงิน - งานติดตามและรายงานผลงานบัญชี - งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย (๒) งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน - งานทะเบียนและข้อมูลการบัญชี - งานติดตามและรายงานผลการบัญชี - งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย (๓) งานธุรการ	
๒.๒ ฝ่ายบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน - งานทะเบียนและข้อมูลการบัญชี - งานติดตามและรายงานผลการบัญชี - งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย	๒.๒ ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ (๑) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานขออนุญาตประกอบกิจการ และกิจการบริการสาธารณะ - งานจัดเก็บรายได้ ภาษีอากร ค่าธรรมเนียมใบอนุญาต	
๒.๓ ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานขออนุญาตประกอบกิจการ และกิจการบริการสาธารณะ - งานจัดเก็บรายได้ ภาษีอากร ค่าธรรมเนียมใบอนุญาต	(๒) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานขออนุญาตประกอบกิจการ และกิจการบริการสาธารณะ - งานจัดเก็บรายได้ ภาษีอากร ค่าธรรมเนียมใบอนุญาต	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
- ค่าเช่าเกี่ยวกับสถานที่ประกอบการและ บริการสาธารณะ - การวางแผนและพัฒนารายได้ - งานติดตามผลการอนุญาตประกอบการค้า และสถานที่ประกอบการ - งานทะเบียนและข้อมูลงานพัฒนาและ จัดเก็บรายได้ - งานติดตามและรายงานผลการพัฒนาและ จัดเก็บรายได้ - งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ๒.๔ ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายครุภัณฑ์ และ ยานพาหนะ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานทะเบียนและข้อมูลงานทะเบียน ทรัพย์สินและพัสดุ - งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย	- ค่าเช่าเกี่ยวกับสถานที่ประกอบการและ บริการสาธารณะ - การวางแผนและพัฒนารายได้ - งานติดตามผลการอนุญาตประกอบการค้า และสถานที่ประกอบการ - งานทะเบียนและข้อมูลงานพัฒนาและ จัดเก็บรายได้ - งานติดตามและรายงานผลการพัฒนาและ จัดเก็บรายได้ - งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ๒.๓ ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ (๑) งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายครุภัณฑ์ และ ยานพาหนะ - งานทะเบียนและข้อมูลงานทะเบียน ทรัพย์สินและพัสดุ - งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย (๒) งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานแผนที่ภาษี - งานทะเบียนทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง - งานก่อสร้างสะพาน และมาตรฐานงาน สะพาน - งานก่อสร้าง และมาตรฐานงานทาง - งานประสานงานสาธารณูปโภค - งานก่อสร้างและบำรุงรักษาแหล่งน้ำขนาด เล็ก - งานด้านน้ำบาดาลขององค์การบริหารส่วน ตำบล - งานทะเบียนข้อมูลการก่อสร้างและบูรณ สะพานและแหล่งน้ำ - งานแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานขุดดินและถมดิน	๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง (๑) งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างสะพาน และมาตรฐานงาน สะพาน - งานก่อสร้าง และมาตรฐานงานทาง - งานประสานงานสาธารณูปโภค - งานก่อสร้างและบำรุงรักษาแหล่งน้ำขนาด เล็ก - งานด้านน้ำบาดาลขององค์การบริหารส่วน ตำบล - งานทะเบียนข้อมูลการก่อสร้างและบูรณ สะพานและแหล่งน้ำ - งานแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานขุดดินและถมดิน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
- งานตรวจสอบและติดตามผลงานการก่อสร้างเขื่อนป้องกันตลิ่งแม่น้ำขนาดใหญ่และริมทะเล - งานวางแผน ควบคุม บำรุงรักษาการเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ เกี่ยวกับยานพาหนะและเครื่องยนต์ - งานติดตามและรายงานผลการก่อสร้าง - งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ๓.๒ ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร - งานออกแบบและประเมินราคาการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานควบคุมติดตามตรวจสอบการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานทะเบียนและข้อมูลงานออกแบบควบคุมอาคารและปฏิบัติงานในพื้นที่นครพนม - งานอนุญาตปลูกสร้างล่วงล้ำน้ำและการขุดลอกร่องน้ำขนาดเล็ก - งานรายงานผลการออกแบบและควบคุมอาคาร - งานควบคุมอาคารและโรงงาน - งานควบคุมเชื้อเพลิง - งานปฏิบัติงานช่าง ตวง วัด - งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย	- งานตรวจสอบและติดตามผลงานการก่อสร้างเขื่อนป้องกันตลิ่งแม่น้ำขนาดใหญ่และริมทะเล - งานวางแผน ควบคุม บำรุงรักษาการเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ เกี่ยวกับยานพาหนะและเครื่องยนต์ - งานติดตามและรายงานผลการก่อสร้าง - งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย (๒) งานธุรการ ๓.๒ ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร (๑) งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานออกแบบและประเมินราคาการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานควบคุมติดตามตรวจสอบการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานทะเบียนและข้อมูลงานออกแบบควบคุมอาคารและปฏิบัติงานในพื้นที่นครพนม - งานอนุญาตปลูกสร้างล่วงล้ำน้ำและการขุดลอกร่องน้ำขนาดเล็ก - งานรายงานผลการออกแบบและควบคุมอาคาร - งานควบคุมอาคารและโรงงาน - งานควบคุมเชื้อเพลิง - งานปฏิบัติงานช่าง ตวง วัด - งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย (๒) งานธุรการ	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข งานอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานถ่ายโอนภารกิจสาธารณสุขให้แก่ อปท. - งานควบคุมมลพิษและสิ่งแวดล้อม - งานอนุญาตด้านสิ่งแวดล้อม - งานทะเบียนและข้อมูลงานรักษาความสะอาด	๔.๑ ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข (๑) งานส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค - งานคุ้มครองผู้บริโภค - งานส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรค - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
- งานรับเรื่องร้องเรียนจากผู้ป่วยโรคและการเจรจาไกล่เกลี่ย - งานบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในเขต อบท. งานรักษาความสะอาด - งานรักษาความสะอาดและกำจัดสิ่งปฏิกูล - งานกำจัดขยะมูลฝอยและน้ำเสีย - งานติดตามและประสานงานการจัดระเบียบความสะอาดของชุมชน - งานติดตามและรายงานผลการรักษาความสะอาด - งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ๔.๒. ฝ่ายบริการสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค - งานคุ้มครองผู้บริโภค - งานส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรค - งานคุ้มครองโรคติดต่อ - งานติดตามและรายงานผลการบริหารสาธารณสุข งานศูนย์บริการสาธารณสุข - งานป้องกันยาเสพติด - งานอนามัยและสาธารณสุขมูลฐาน - งานทะเบียนและข้อมูลงานบริการสาธารณสุข	(๒) งานศูนย์บริการสาธารณสุข - งานป้องกันยาเสพติด - งานอนามัยและสาธารณสุขมูลฐาน - งานทะเบียนและข้อมูลงานบริการสาธารณสุข - งานคุ้มครองผู้บริโภค (๓) งานธุรการ - งานธุรการ ๔.๒. ฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม (๑) งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในเขต อบท. - งานถ่ายโอนภารกิจสาธารณสุขให้แก่ อบท. - งานควบคุมมลพิษและสิ่งแวดล้อม - งานอนุญาตด้านสิ่งแวดล้อม (๒) งานรักษาความสะอาด - งานรักษาความสะอาดและกำจัดสิ่งปฏิกูล - งานกำจัดขยะมูลฝอยและน้ำเสีย	
๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๕.๑ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานกิจการการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่น - งานส่งเสริมและจัดการการศึกษาในและนอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยของชุมชน และการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์	๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๕.๑ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานกิจการการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่น - งานส่งเสริมและจัดการการศึกษาในและนอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยของชุมชน และการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
- งานประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของ อปท. - งานแหล่งความรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น - งานส่งเสริมเอกลักษณ์ของชุมชนและสังคม - งานศูนย์การเรียนรู้ชุมชน - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กระดับอนุบาลและปฐมวัย - งานส่งเสริมที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้านและห้องสมุดชุมชน - งานส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว - งานทะเบียนและข้อมูลงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - การประสานงานการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่น - งานบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงบูรณาการ - งานประสานงานกิจการสถานศึกษา - งานส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการสถานศึกษาและชุมชน - งานส่งเสริมวัสดุอุปกรณ์สื่อสารการศึกษาในสถานศึกษา - งานประสานการพัฒนาและบำรุงรักษาสถานศึกษา - งานส่งเสริมและพัฒนาลานกีฬาชุมชน - งานจัดตั้งและส่งเสริมศูนย์กีฬาชุมชน - งานทะเบียนและข้อมูลงานประสานกิจการสถานศึกษา - งานติดตามและรายงานผลงานประสานกิจการสถานศึกษา - งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย	- งาน ประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของ อปท. - งานแหล่งความรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น - งานส่งเสริมเอกลักษณ์ของชุมชนและสังคม - งานศูนย์การเรียนรู้ชุมชน - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กระดับอนุบาลและปฐมวัย - งานส่งเสริมที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้านและห้องสมุดชุมชน - งานส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว - งานทะเบียนและข้อมูลงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - การประสานงานการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่น - งานบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงบูรณาการ - งานประสานงานกิจการสถานศึกษา - งานส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการสถานศึกษาและชุมชน - งานส่งเสริมวัสดุอุปกรณ์สื่อสารการศึกษาในสถานศึกษา - งานประสานการพัฒนาและบำรุงรักษาสถานศึกษา - งานส่งเสริมและพัฒนาลานกีฬาชุมชน - งานจัดตั้งและส่งเสริมศูนย์กีฬาชุมชน - งานทะเบียนและข้อมูลงานประสานกิจการสถานศึกษา - งานติดตามและรายงานผลงานประสานกิจการสถานศึกษา - งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ๕.๒ งานธุรการ	
๖. กองสวัสดิการและสังคม	๖. กองสวัสดิการและสังคม	
๖.๑ ฝ่ายสังคมสงเคราะห์ - งานสำรวจข้อมูลผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ป่วยโรคเอดส์	๖.๑ ฝ่ายสังคมสงเคราะห์ - งานสำรวจข้อมูลผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ป่วยโรคเอดส์	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
- งานสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ป่วยโรคเอดส์ - งานสงเคราะห์คนชรา คนพิการ และทุพพลภาพ - งานสงเคราะห์ครอบครัวและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตครอบครัว - งานส่งเสริมและสนับสนุนองค์การสังคมสงเคราะห์ภาคเอกชน - งานสำรวจวิจัยสภาพปัญหาสังคมต่าง ๆ - งานส่งเสริมสวัสดิภาพสตรี และสงเคราะห์หญิงบางประเภท - งานให้คำปรึกษา แนะนำในด้านสังคมสงเคราะห์แก่ผู้มาขอรับ - งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ๖.๒ ฝ่ายสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนที่ครอบครัวประสบปัญหาความเดือดร้อน - งานสงเคราะห์เด็กกำพร้า อนุบาล ไร่ที่พึ่งเร่ร่อน จรจัด ถูกทิ้ง - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนที่พิการทางร่างกาย สมอ และปัญญา - งานให้ความช่วยเหลือเด็กนักเรียนที่ยากจนทางด้านอุปกรณ์การเรียน นักเรียน อาหารกลางวันทุนการศึกษา - งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน - งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน - งานให้คำปรึกษาแนะนำแก่เด็กและเยาวชนซึ่งมีปัญหาในด้านต่าง ๆ - งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ๖.๓ ฝ่ายส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานพัฒนาสตรี เด็กและเยาวชน - งานจัดตั้งกลุ่มสตรี และฝึกอาชีพ - งานส่งเสริมอาชีพเสริมสร้างรายได้แก่ประชาชน	- งานสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ป่วยโรคเอดส์ - งานสงเคราะห์คนชรา คนพิการ และทุพพลภาพ - งานสงเคราะห์ครอบครัวและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตครอบครัว - งานส่งเสริมและสนับสนุนองค์การสังคมสงเคราะห์ภาคเอกชน - งานสำรวจวิจัยสภาพปัญหาสังคมต่าง ๆ - งานส่งเสริมสวัสดิภาพสตรี และสงเคราะห์หญิงบางประเภท - งานให้คำปรึกษา แนะนำในด้านสังคมสงเคราะห์แก่ผู้มาขอรับ - งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ๖.๒ ฝ่ายสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนที่ครอบครัวประสบปัญหาความเดือดร้อน - งานสงเคราะห์เด็กกำพร้า อนุบาล ไร่ที่พึ่งเร่ร่อน จรจัด ถูกทิ้ง - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนที่พิการทางร่างกาย สมอ และปัญญา - งานให้ความช่วยเหลือเด็กนักเรียนที่ยากจนขาดแคลนอุปกรณ์การเรียน ชุดนักเรียน อาหารกลางวัน ทุนการศึกษา - งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน - งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน - งานให้คำปรึกษาแนะนำแก่เด็กและเยาวชนซึ่งมีปัญหาในด้านต่าง ๆ - งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ๖.๓ ฝ่ายส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานพัฒนาสตรี เด็กและเยาวชน - งานจัดตั้งกลุ่มสตรี และฝึกอาชีพ - งานส่งเสริมอาชีพเสริมสร้างรายได้แก่ประชาชน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
- งานสนับสนุนส่งเสริมการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชน	- งานสนับสนุนส่งเสริมการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชน	
- งานดูแลการบริหารการจัดการกองทุนชุมชนเมือง - งานรวบรวมพัฒนา ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น - งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย	- งานดูแลการบริหารการจัดการกองทุนชุมชนเมือง - งานรวบรวมพัฒนา ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น - งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ๖.๔ งานธุรการ	
๗. หน่วยตรวจสอบภายใน	๗. หน่วยตรวจสอบภายใน	
๗.๑ ตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน - งานติดตามและประเมินผล - งานข้อมูลวิชาการ - งานรายงานการควบคุมภายใน	๗.๑ ตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน - งานติดตามและประเมินผล - งานข้อมูลวิชาการ - งานรายงานการควบคุมภายใน ๗.๒ งานธุรการ - งานธุรการ	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในวง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๗	๖	๖	๖	-๑	-	-	ยุบเลิก
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ยาม	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
รวม	๓๙	๓๘	๓๘	๓๘	-๑	๐	๐	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายทะเบียนและทรัพย์สินและพัสดุ (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลังปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
นักวิชาการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๑	๑	๑	-๑	-	-	ยุบเลิก
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๙	๑๘	๑๘	๑๘	-๑	๐	๐	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างสำรวจปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างเขียนแบบปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๐	๐	๐	-๑	-	-	ยุบเลิก
งานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
รวม	๑๘	๑๗	๑๗	๑๗	-๑	๐	๐	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสุขาภิบาลปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๐	๐	๐	-๑	-	-	ยุบเลิก
พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
รวม	๒๗	๒๖	๒๖	๒๖	-๑	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ ครู (คศ.๑)	๑ ๕	๑ ๕	๑ ๕	๑ ๕	- -	- -	- -	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๓	๒	๒	๒	-๑	-	-	ยุบเลิก
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
แม่ครัว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒๔	๒๓	๒๓	๒๓	-๑	๐	๐	
กองสวัสดิการ (๑๑)								
ผู้อำนวยการสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๘	๘	๘	๘	๐	๐	๐	
หน่วยงานตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๑๓๗	๑๓๒	๑๓๒	๑๓๒	-๕	-	-	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้งานช่วง ระยะ ๓ ปีข้างหน้า				อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			การะคำใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
๒๕	คนสวน		๑	๑	๑๕๒,๕๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๓๖๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๓,๕๐๐	๑๕๓,๕๐๐	๑๕๓,๕๐๐	(๑๓,๕๗๐)		
๒๖	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)		๑	๑	๑๗๒,๖๕๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๗๙,๖๔๐	๑๗๙,๖๔๐	๑๗๙,๖๔๐	(๑๔,๓๔๐)		
๒๗	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)		๑	๑	๑๗๐,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๒๐๐	๗,๕๐๐	๑๗๖,๐๘๐	๑๗๖,๐๘๐	๑๗๖,๐๘๐	(๑๔,๑๗๐)		
๒๘	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)		๑	๑	๑๖๑,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๖,๗๒๐	๗,๐๘๐	๑๗๓,๘๐๐	๑๗๓,๘๐๐	๑๗๓,๘๐๐	(๑๓,๕๒๐)		
๒๙	พนักงานดับเพลิง		๑	๑	๑๕๕,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๘๔๐	๖,๘๔๐	๑๖๒,๑๒๐	๑๖๒,๑๒๐	๑๖๒,๑๒๐	(๑๒,๕๔๐)		
๓๐	พนักงานดับเพลิง		๑	๑	๑๔๙,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๖๑,๖๔๐	๑๖๑,๖๔๐	๑๖๑,๖๔๐	(๑๒,๕๔๐)		
๓๑	พนักงานดับเพลิง		๑	๑	๑๔๑,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๕๙,๗๖๐	๑๕๙,๗๖๐	๑๕๙,๗๖๐	(๑๑,๗๖๐)		
๓๒	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)		
๓๓	นักการภารโรง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)		
๓๔	ยาม		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)		
๓๕	ยาม		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)		
๓๖	พนักงานดับเพลิง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)		
๓๗	พนักงานดับเพลิง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)		
๓๘	พนักงานดับเพลิง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)		
๓๙	พนักงานดับเพลิง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)		
๔๐	กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๑	๕๓๘,๒๐๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๒๐๐	๑๙,๒๐๐	๑๙,๒๐๐	๖๙๓,๘๐๐	๖๙๓,๐๐๐	๖๙๓,๐๐๐	ว่างเต็ม		
๔๑		หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๐๖,๘๒๐	๔๐๖,๘๒๐	๔๐๖,๘๒๐	ว่างเต็ม		
๔๒		หัวหน้าฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๐๖,๘๒๐	๔๐๖,๘๒๐	๔๐๖,๘๒๐	ว่างเต็ม		
๔๓		หัวหน้าฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๐๖,๘๒๐	๔๐๖,๘๒๐	๔๐๖,๘๒๐	ว่างเต็ม		
๔๔		นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	-	๒๓๘,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๒๖๖,๕๖๐	๒๖๖,๕๖๐	๒๖๖,๕๖๐	ว่างเต็ม	
๔๕		นักวิชาการคลัง	ปก./ชก.	๑	๑	๒๘๔,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๔๘๐	๙,๗๒๐	๓๐๓,๒๔๐	๓๐๓,๒๔๐	๓๐๓,๒๔๐	(๒๓,๗๒๐)	
๔๖		เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๐๖๐	๓๐๗,๐๖๐	๓๐๗,๐๖๐	ว่างเต็ม	
๔๗		เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๐๖๐	๓๐๗,๐๖๐	๓๐๗,๐๖๐	ว่างเต็ม	
๔๘	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	๑	๓๑๘,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๕๒๐	๓๑๙,๐๘๐	๓๑๙,๐๘๐	๓๑๙,๐๘๐	(๒๖,๕๘๐)		
๔๙	นักวิชาการคลัง		๑	๑	๒๘๐,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๙,๕๐๐	๒๘๘,๒๔๐	๒๘๘,๒๔๐	๒๘๘,๒๔๐	(๒๓,๓๔๐)		

[illegible]

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้าง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในการช่วง ระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	อัตราค่าจ้าง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในการช่วง ระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
							๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖								
๓๔	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๓๕	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๓๖	คนงานทั่วไป		๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																			
๓๗	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	กลาง	๑	๑	๔๒๙,๑๒๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๕๖๓,๕๒๐	๕๖๓,๕๒๐	๖๑๒,๙๒๐	๖๑๒,๙๒๐	(๓๕,๗๖๐)	
๓๘	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๔๑๓,๖๒๐	๔๑๓,๖๒๐	๔๕๖,๕๒๐	๔๕๖,๕๒๐	ว่างเดิม	
๓๙	หัวหน้าฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๔๑๓,๖๒๐	๔๑๓,๖๒๐	๔๕๖,๕๒๐	๔๕๖,๕๒๐	ว่างเดิม	
๔๐	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม	
๔๑	เจ้าหน้าที่งานสุขาภิบาล	ป.ม./ช.ม.	๑	๑	๔๐๖,๔๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๔๑๖,๑๒๐	๔๑๖,๑๒๐	๔๓๕,๘๘๐	๔๓๕,๘๘๐	ว่างเดิม	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๔๒	ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล		๑	๑	๒๕๘,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๒๖๗,๒๔๐	๒๖๗,๒๔๐	๒๙๑,๒๔๐	๒๙๑,๒๔๐	ว่างเดิม	
๔๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก	
๔๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	-	๑๑๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๒๗,๐๘๐	๑๒๗,๐๘๐	ว่างเดิม	
๔๕	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	๑๖๐,๙๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๖๗,๔๐๐	๑๖๗,๔๐๐	๑๘๓,๐๘๐	๑๘๓,๐๘๐	(๑๓,๔๐๐)	
๔๖	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	๑๖๐,๙๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๖๗,๔๐๐	๑๖๗,๔๐๐	๑๘๓,๐๘๐	๑๘๓,๐๘๐	(๑๓,๔๐๐)	
๔๗	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	๑๔๑,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๔๖,๗๖๐	๑๔๖,๗๖๐	๑๖๒,๗๖๐	๑๖๒,๗๖๐	(๑๑,๗๖๐)	
๔๘	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๑๗,๓๖๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๗,๓๖๐	๑๒๗,๓๖๐	(๙,๔๐๐)	
๔๙	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๕๖,๘๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๖๓,๒๐๐	๑๖๓,๒๐๐	๑๗๖,๒๐๐	๑๗๖,๒๐๐	(๑๓,๐๗๐)	
๕๐	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑	๑๕๕,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๖๐,๘๐๐	๑๖๐,๘๐๐	๑๗๕,๘๐๐	๑๗๕,๘๐๐	(๑๒,๘๘๐)	
๕๑	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑	๑๓๙,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๔๕,๔๔๐	๑๔๕,๔๔๐	๑๕๙,๓๒๐	๑๕๙,๓๒๐	(๑๑,๖๔๐)	
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
๕๒	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๕๓	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๕๔	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๕๕	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๕๖	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๕๗	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้าง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะ ๓ ปีข้างหน้า						อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)						ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖							
๙๘	กองศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม		๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)				
๙๙			๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)				
๑๐๐			๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)				
๑๐๑			๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)			
๑๐๒			๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)			
๑๐๓			๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)			
๑๐๔		ผู้อำนวยการกองศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๑	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๙,๒๐๐	๑๙,๒๐๐	๑๙,๒๐๐	๑๙,๒๐๐	๑๙,๒๐๐	๑๙,๒๐๐	๑๙,๒๐๐	๑๙,๒๐๐	ว่างเดิม			
๑๐๕	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๑	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	ว่างเดิม				
๑๐๖		นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๑	๑๘๐,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๓๖๐	๙,๓๖๐	๙,๓๖๐	๙,๓๖๐	๙,๓๖๐	๙,๓๖๐	๙,๓๖๐	(๑๕,๖๐๐)				
๑๐๗		ครู	ค.ศ.๑	๑	๒๘๘,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน			
๑๐๘		ครู	ค.ศ.๑	๑	๒๗๖,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน			
๑๐๙		ครู	ค.ศ.๑	๑	๒๕๒,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน			
๑๑๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ค.ศ.๑	๑	๒๗๖,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน			
๑๑๑		ค.ศ.๑	๑	๒๗๓,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน			
๑๑๒		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่าง			
๑๑๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ		๑	๑๕๗,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่าง (๑๓,๑๕๐)			
๑๑๔		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	อุปถัมภ์			
๑๑๕		ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑๕๕,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน			
๑๑๖		ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	-	๑๑๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน			
๑๑๗		พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑๑๖,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน			
๑๑๘	พนักงานจ้างทั่วไป	แม่ครัว (ทักษะ)	๑	๑๑๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน (๙,๙๓๐)			
๑๑๙		ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน (๙,๔๐๐)			
๑๒๐		ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน			
๑๒๑		ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน			
๑๒๒		ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน		

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า				อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด				การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๑๒๓	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๑๒๔	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๑๒๕	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๑๒๖	คนสวน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๑๒๗	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
กองสวัสดิการสังคม																						
๑๒๘	ผู้อำนวยการสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๓๖๘,๔๘๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๓๓,๒๒๐	๑๓๓,๒๒๐	๑๓๓,๒๒๐	๑๓๓,๒๒๐	๑๓๓,๒๒๐	๑๓๓,๒๒๐	(๓๐,๗๘๐)	
๑๒๙	หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการสังคมและพัฒนากุศลชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	-	๓๘๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๓๓,๖๒๐	๑๓๓,๖๒๐	๑๓๓,๖๒๐	๑๓๓,๖๒๐	๑๓๓,๖๒๐	๑๓๓,๖๒๐	ว่างเดิม	
๑๓๐	หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๓๕๖,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๓๓,๒๒๐	๑๓๓,๒๒๐	๑๓๓,๒๒๐	๑๓๓,๒๒๐	๑๓๓,๒๒๐	๑๓๓,๒๒๐	(๓๓,๐๐๐)	
๑๓๑	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๓๓,๒๒๐	๑๓๓,๔๕๐	๑๓๓,๔๕๐	๑๓๓,๔๕๐	๑๓๓,๔๕๐	๑๓๓,๔๕๐	(๒๙,๖๘๐)	
๑๓๒	นักพัฒนากุศลชน	ปก/ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	ว่างเดิม	
ลูกจ้างประจำ																						
๑๓๓	เจ้าพนักงานพัฒนากุศลชน		๑	๑	๒๓๖,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๔๔,๓๒๐	(๑๙,๗๒๐)	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																						
๑๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๖๓,๔๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๖๔๐	๑๗๐,๐๘๐	๑๗๐,๐๘๐	๑๗๐,๐๘๐	๑๗๐,๐๘๐	(๑๓,๖๒๐)	
๑๓๕	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)		๑	-	๑๑๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๔,๕๖๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	ว่างเดิม	
หน่วยงานตรวจสอบภายใน																						
๑๓๖	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	ว่างเดิม	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																						
๑๓๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๖๕,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๙๖๐	๑๗๕,๕๖๐	๑๗๕,๕๖๐	๑๗๕,๕๖๐	๑๗๕,๕๖๐	(๑๓,๗๕๐)	
	รวม		๑๓๗	๑๓๗	๒,๙๗,๒๐๐,๙๐๐	-	๑๓๗	๑๓๗	๑๓๗	-	-	-	-	-	๙๐๖,๘๔๐	๙๐๖,๘๔๐	๓,๐๙๖,๐๖๐	๓,๐๘๘,๒๖๐	๓,๐๘๘,๒๖๐	๓,๐๘๘,๒๖๐	๓๑,๕๕๕,๗๒๐	
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ไม่เกิน ๑๕ %																๔,๖๔๑,๙๐๙	๔,๕๖๒,๗๘๘	๔,๕๖๒,๗๘๘	๔,๕๖๒,๗๘๘		
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																๓,๕๔๗,๙๖๙	๓,๕๔๗,๙๖๙	๓,๕๔๗,๙๖๙	๓,๕๔๗,๙๖๙		
	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																๒,๙๙,๖๖๖	๒,๙๙,๘๒๒	๒,๙๙,๘๒๒	๒,๙๙,๘๒๒		

คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

หมายเหตุ : งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ เป็นเงิน = ๑๒๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ เป็นเงิน = ๑๒๖,๐๐๐,๐๐๐ บาท งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ เป็นเงิน = ๑๓๒,๓๐๐,๐๐๐ บาท

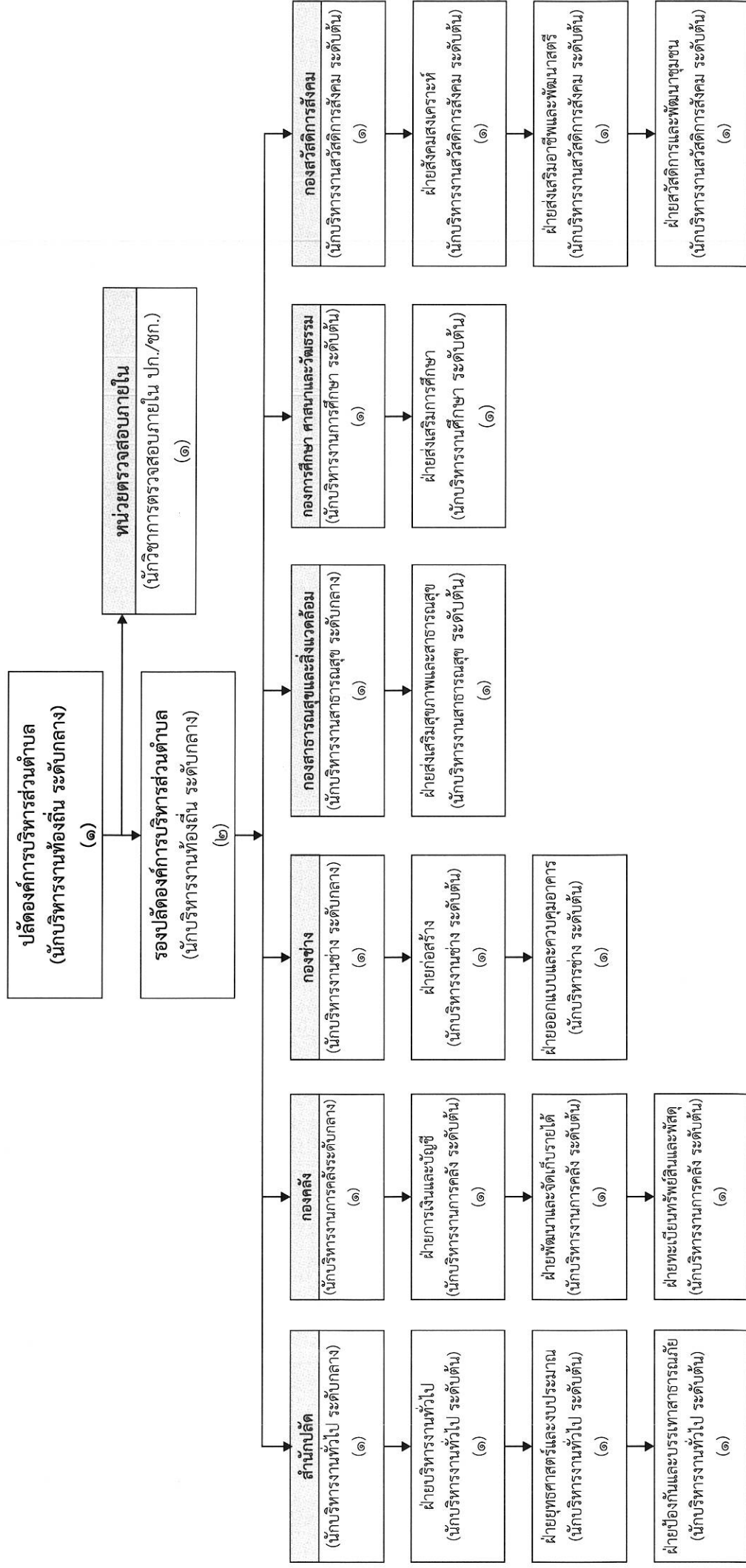
ใช้ฐานรายจ่ายตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๓

ประมาณการเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๔

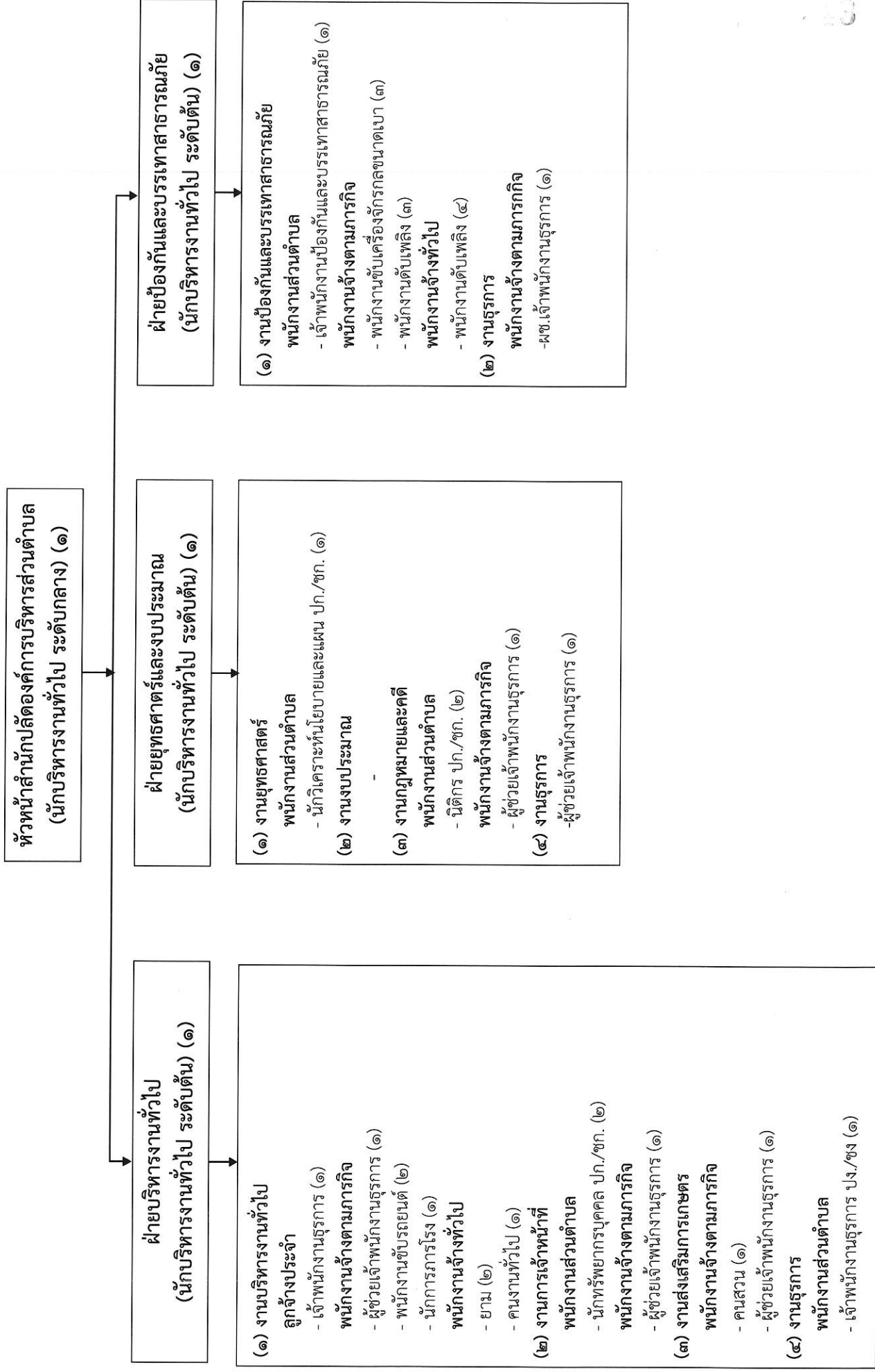
ประมาณการเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๕

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลประเทษชัย

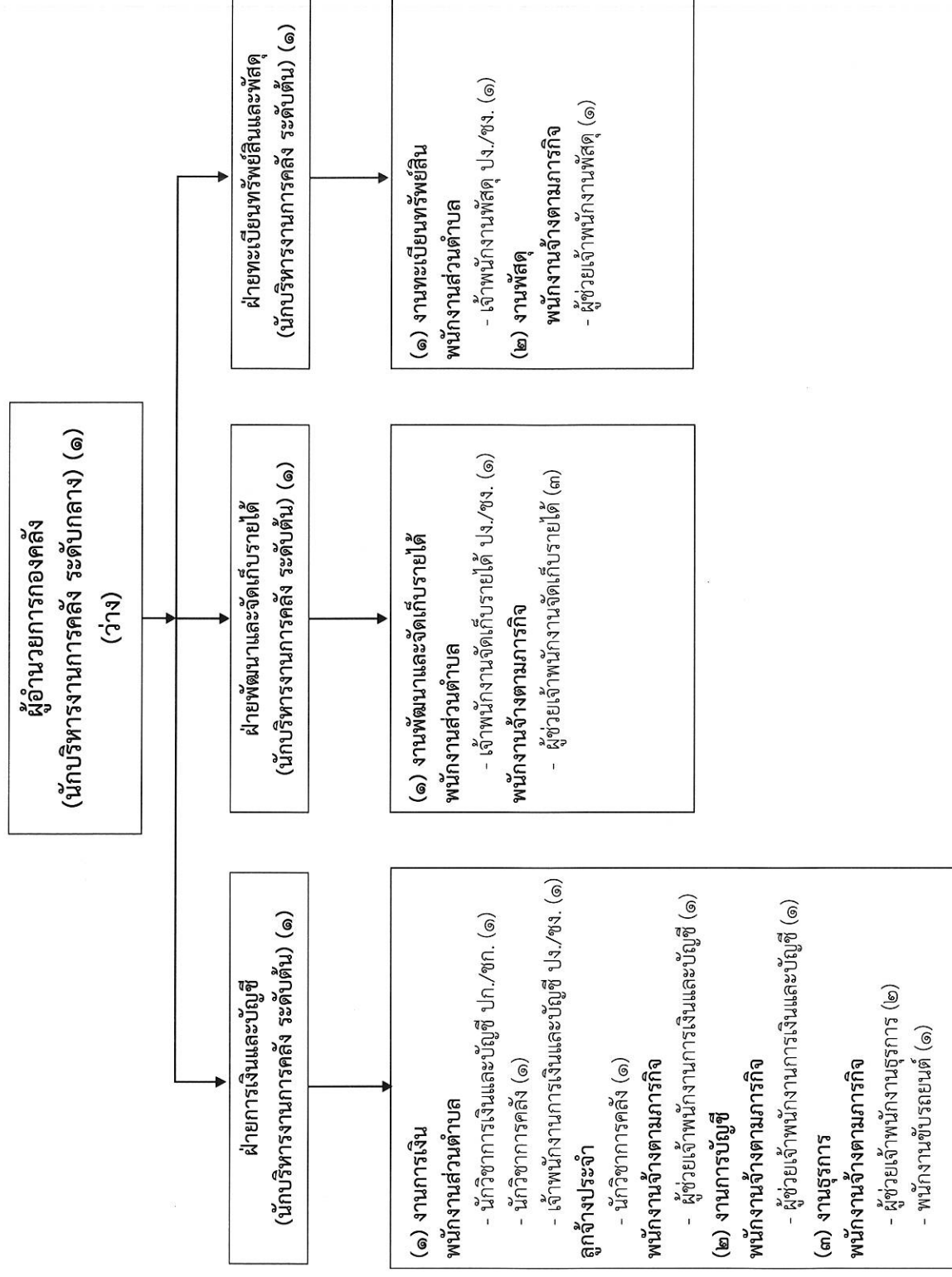
แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน อำเภอบางปะอิน จังหวัดสมุทรปราการ



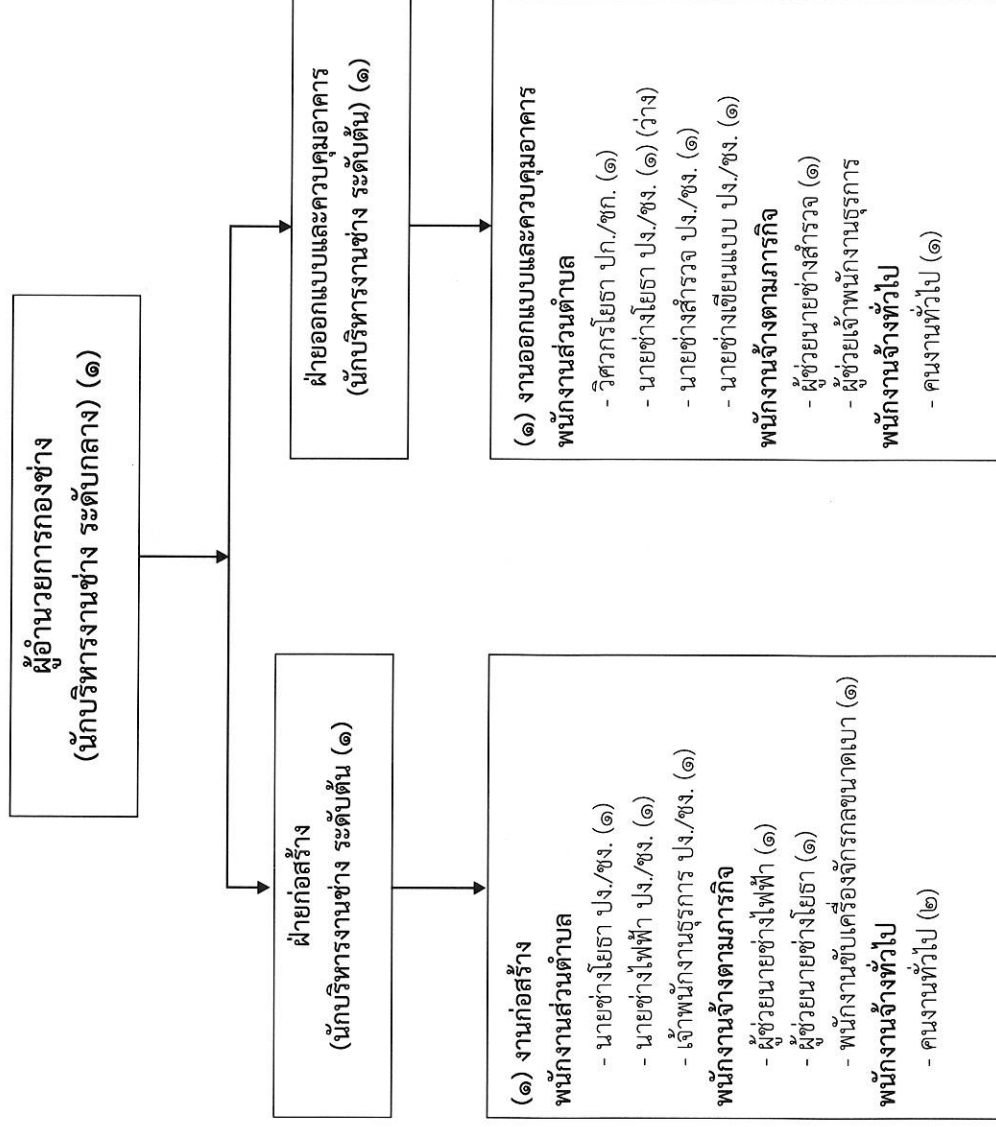
แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังสามปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)
ของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน อำเภอบางป่อ จังหวัดสมุทรปราการ



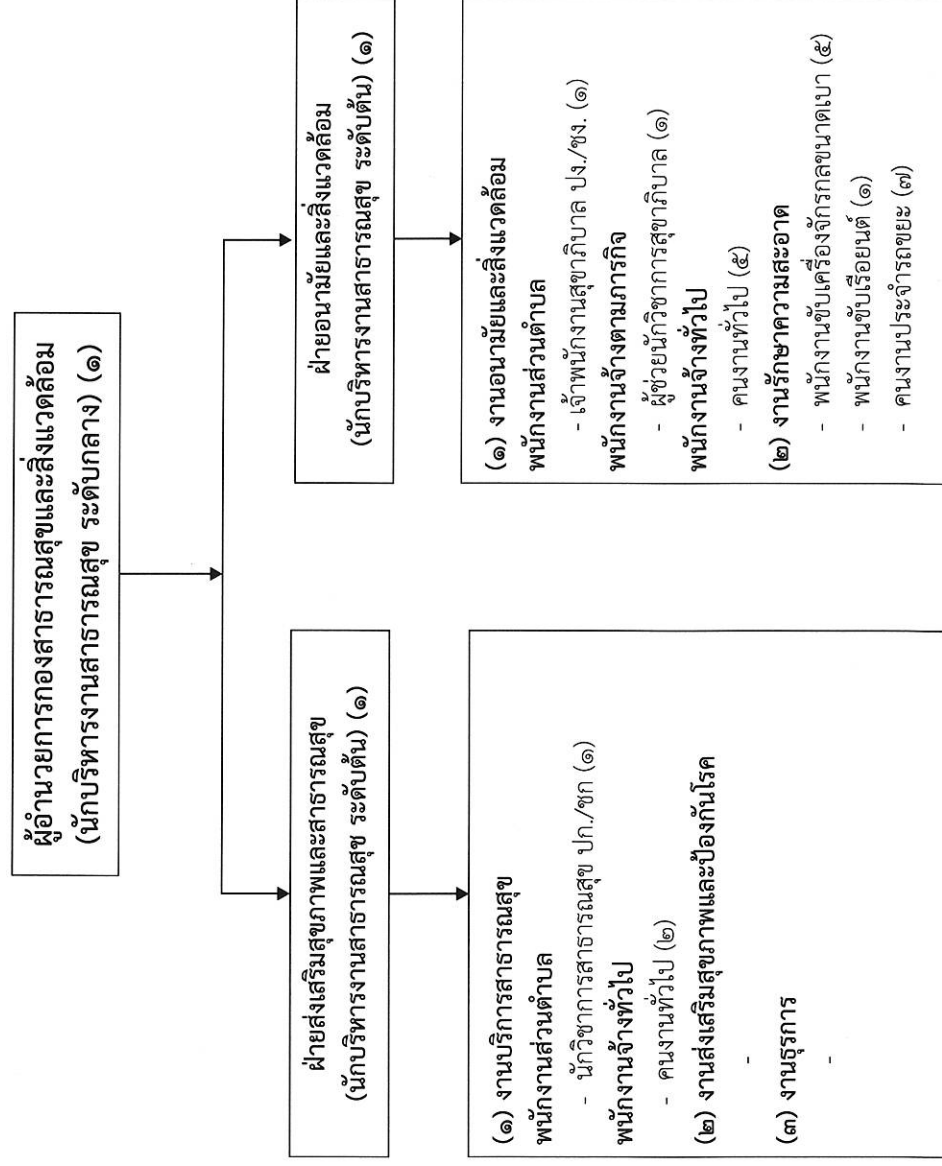
แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังสามปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)
ของกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ



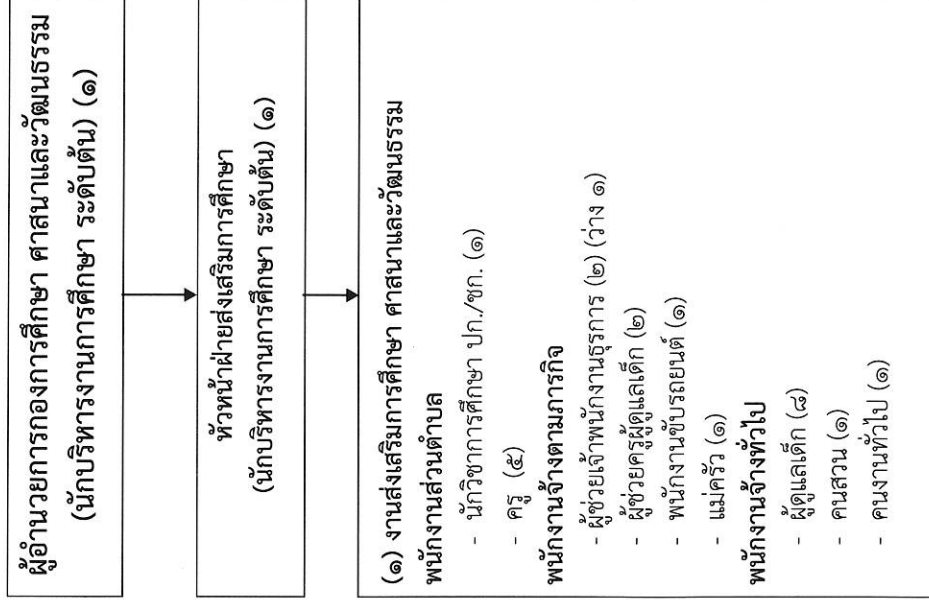
แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังสามปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)
ของกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ



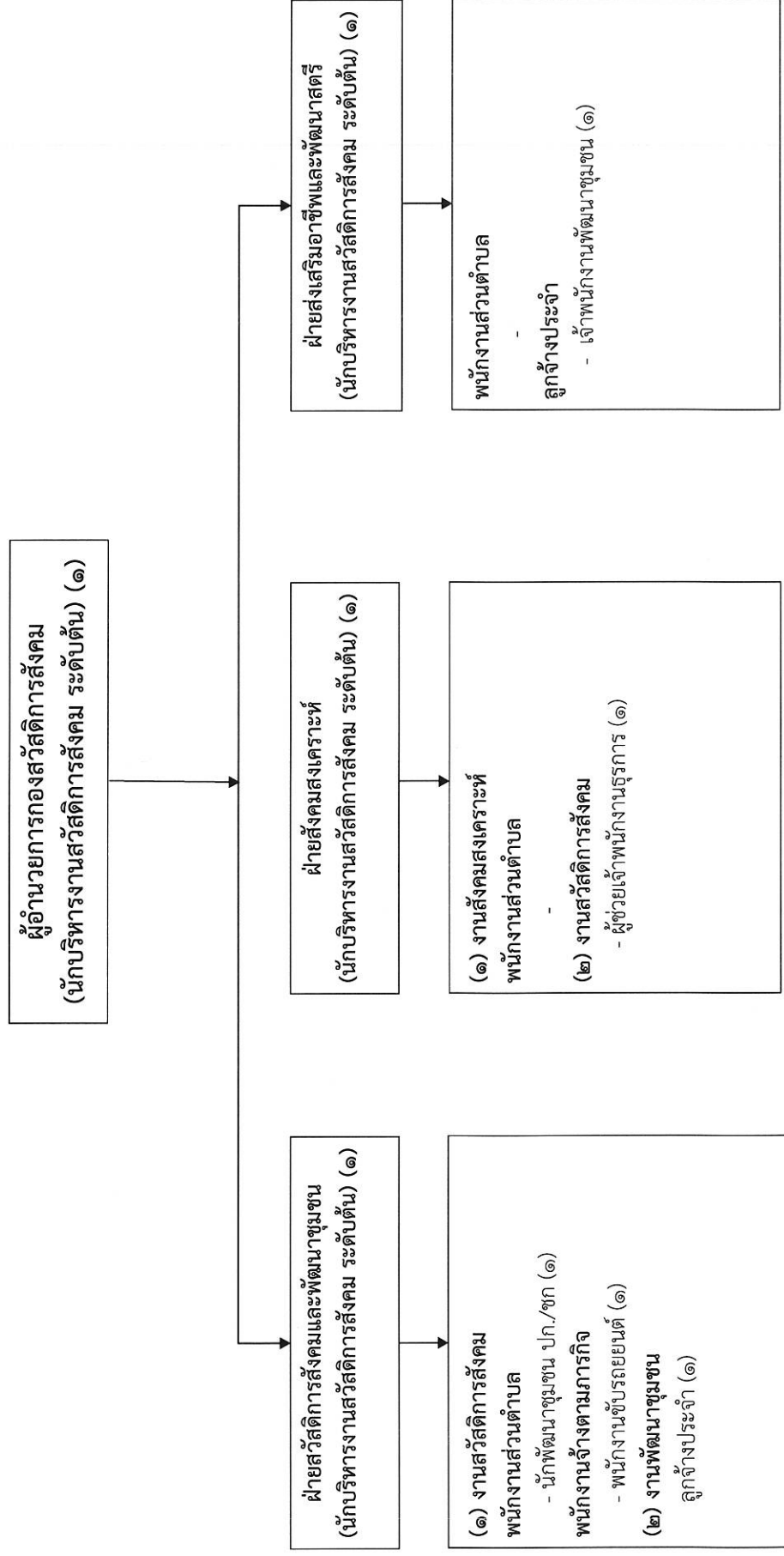
แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังสามปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)
ของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน อำเภอบางปะอิน จังหวัดสมุทรปราการ



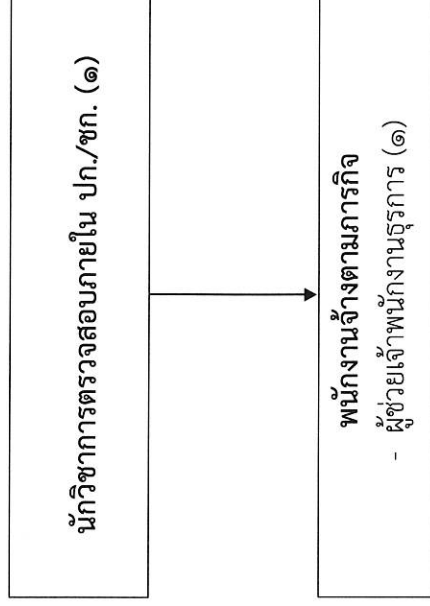
แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังสามปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)
ของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ



แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังสามปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)
ของกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลคลองदान อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ



แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังสามปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)
ของหน่วยงานตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ



๑๑.บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ				
๑	นายภูวนารถ จันทวงศ์	ร.ม.	๕๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กลาง	๕๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต.	กลาง	๕๒๔,๕๖๐	๔๔,๐๐๐	๔๔,๐๐๐	๖๔๗,๕๖๐			
๒	สิบเอกอาทิตย์ ไช้เพชร	ร.ม.	๕๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กลาง	๕๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต.	กลาง	๕๖๖,๕๖๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๗๐๒,๗๖๐			
๓	นายไพฑูรย์ บำรุงกษญา	น.ม.	๕๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๓	รองรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กลาง	๕๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๓	รองปลัด อบต.	กลาง	๖๓๔,๗๖๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๗๖๘,๑๖๐			
๔-๙	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล														
	นายแฉวี สีส้ม	ร.ป.ม.	๕๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กลาง	๕๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กลาง	๔๔๕,๕๖๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๕๗๗,๕๖๐			
	นางณัฐพร ศกุนะสิงห์	ร.ป.ม.	๕๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	ต้น	๕๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	ต้น	๓๒๔,๗๖๐	๑๔,๐๐๐	-	๓๔๘,๗๖๐			
	นาง วัง	-	๕๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน	ต้น	๕๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายยุทธศาสตร์และงบประมาณ	ต้น	๓๔๓,๖๐๐	๑๔,๐๐๐	-	๓๕๗,๖๐๐			
	นาง วัง	-	๕๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ต้น	๕๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ต้น	๓๔๓,๖๐๐	๑๔,๐๐๐	-	๓๕๗,๖๐๐			
	นาง วัง	-	๕๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๕๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐			
	นาง วัง	-	๕๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๒	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๕๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๒	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐			
๑๐	นายเกษม เวฬุณารักษ์	ร.ป.ศ.	๕๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๕๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๒๔๔,๐๘๐	-	-	๒๔๔,๐๘๐			
๑๑	นายโกวิท ทองซึ้ง	น.บ.	๕๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ป.ก.	๕๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	๓๔๒,๕๖๐	-	-	๓๔๒,๕๖๐			
๑๒	นายวิรัตน์ ธรรมแสง	น.บ.	๕๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๒	นิติกร	ป.ก.	๕๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๒	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	๓๔๔,๒๘๐	-	-	๓๔๔,๒๘๐			
๑๓	น.ส.ลัดดาวัลย์ บัวชื่น	บ.บ.บ.	๕๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๕๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๑๘๑,๖๘๐	-	-	๑๘๑,๖๘๐			
๑๔	นาง วัง	-	๕๔-๓-๐๑-๔๔๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ช.ง.	๕๔-๓-๐๑-๔๔๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ช.ง.	๒๔๗,๙๐๐	-	-	๒๔๗,๙๐๐			
๑๕	นางกัลยารัตน์ พรหมสระรักษ์	ป.ว.ส.	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๒๒,๕๖๐	-	-	๒๒๒,๕๖๐			
๑๖	น.ส.ณัฐชดา อินทราด	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๕,๖๐๐	-	-	๑๔๕,๖๐๐			
๑๗	น.ส.กัญญ์ธิดา สว่างสุข	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๕,๘๔๐	-	-	๑๖๕,๘๔๐			
๑๘	น.ส.สิริดา ชัยสุกุล	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐			
๑๙	น.ส.เหมณิล สว่างสุข	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๑,๒๐๐	-	-	๑๕๑,๒๐๐			
๒๐	น.ส.ศิวพร เสมสวัสดิ์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๑,๘๔๐	-	-	๑๗๑,๘๔๐			
๒๑	น.ส.จินณาพร เล็มสิงาม	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๘,๖๘๐	-	-	๑๔๘,๖๘๐			
๒๒	นาง วัง	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐			
๒๓	นายเสน่ห์ พูลประดิษฐ์	ป.ตรี	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	๑๓๘,๓๖๐	-	-	๑๓๘,๓๖๐			
๒๔	นายจักรินทร์ ทรัพย์รัมย์	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	๑๑๖,๗๖๐	-	-	๑๑๖,๗๖๐			
๒๕	นายสมชาย สีลาสวรรค์	ม.๓	-	คนสวน (ทักษะ)	-	-	คนสวน (ทักษะ)	-	๑๕๒,๔๔๐	-	-	๑๕๒,๔๔๐			
๒๖	นายวิเชียร ช่างแก้ว	ม.๓	-	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	-	๑๗๒,๖๘๐	-	-	๑๗๒,๖๘๐			
๒๗	นายสรสรสิญ คงเกษม	ป.ว.ช.	-	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	-	๑๗๐,๐๔๐	-	-	๑๗๐,๐๔๐			

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติม ๑	
๒๘	นายสิด	ประมงศักดิ์	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	-	-	-	๑๖๑,๐๔๐	-	-	๑๖๑,๐๔๐
๒๙	นายสมศักดิ์	เจริญธรรม	-	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	-	-	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	-	-	-	๑๕๕,๘๘๐	-	-	๑๕๕,๘๘๐
๓๐	นายภานุพงศ์	โมตรจิตต์	-	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	-	-	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	-	-	-	๑๕๕,๘๘๐	-	-	๑๕๕,๘๘๐
๓๑	นายสุพล	สงเสริมมะ	-	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	-	-	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	-	-	-	๑๕๕,๘๘๐	-	-	๑๕๕,๘๘๐
พนักงานจ้างทั่วไป														
๓๒	นางสาวปัญญา	วงศ์ประสิทธิ์	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๓	นางสมฤทัย	ชมพูกุล	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๔	นายไชยยันต์	เกิดบัว	-	ยาม	-	-	ยาม	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๕	นายยม	เกิดบัว	-	ยาม	-	-	ยาม	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๖	นายปราโมทย์	วรรณวงศ์	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๗	นายสมคิด	หลอนิล	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๘	นายสิทธิชัย	ปิติพล	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๙	นายบุญอนันต์	กมลวิมานสุพร	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองคลัง														
๔๐	นาง	ว่าง	๕๕-๓-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการคลัง	กลาง	๕๕-๓-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการคลัง	กลาง	๕๕-๓-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการคลัง	๕๕,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	-	ว่างเดิม /
๔๑	นาง	ว่าง	๕๕-๓-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี	ต้น	๕๕-๓-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี	ต้น	๕๕-๓-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี	๓๙,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	ว่างเดิม /
๔๒	นาง	ว่าง	๕๕-๓-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้	ต้น	๕๕-๓-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้	ต้น	๕๕-๓-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๓๙,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	ว่างเดิม /
๔๓	นาง	ว่าง	๕๕-๓-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	ต้น	๕๕-๓-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	ต้น	๕๕-๓-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๓๙,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	ว่างเดิม /
๔๔	นาง	ว่าง	๕๕-๓-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๕	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก.ชก.	๕๕-๓-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๕	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก.ชก.	๕๕-๓-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๕	นักวิชาการเงินและบัญชี	๒๓,๕๖๐	-	-	ว่างเดิม /
๔๕	น.ส.พรวิณี	พลสวัสดิ์	๕๕-๓-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ป.ก.	๕๕-๓-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ป.ก.	๕๕-๓-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	๒๓,๕๖๐	-	-	ว่างเดิม
๔๖	นาง	ว่าง	๕๕-๓-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง/ชง.	๕๕-๓-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง/ชง.	๕๕-๓-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒๓,๕๖๐	-	-	ว่างเดิม
๔๗	นาง	ว่าง	๕๕-๓-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง/ชง.	๕๕-๓-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง/ชง.	๕๕-๓-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๒๓,๕๖๐	-	-	ว่างเดิม
๔๘	น.ส.อัมพกา	อิทธิพร	๕๕-๓-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๕๕-๓-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๕๕-๓-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	๓๑,๕๖๐	-	-	ว่างเดิม
ลูกจ้างประจำ														
๔๙	น.ส.สมหญิง	วอเชรินทร์	-	นักวิชาการคลัง	-	-	นักวิชาการคลัง	-	-	-	๒๘๐,๐๘๐	-	-	๒๘๐,๐๘๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๕๐	น.ส.รัตติยา	สังข์ชัย	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	๑๗๒,๖๘๐	-	-	๑๗๒,๖๘๐
๕๑	นางพนแก้ว	จินตยะวาท	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	๑๕๗,๕๖๐	-	-	๑๕๗,๕๖๐
๕๒	นายณัฐภรณ์	ฤทธิการชัย	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	-	๑๖๕,๑๒๐	-	-	๑๖๕,๑๒๐
๕๓	น.ส.มีศาว	ประเสริฐ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	-	๑๖๖,๘๘๐	-	-	๑๖๖,๘๘๐
๕๔	น.ส.จินตนา	รังษิวรรณ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	-	๑๕๓,๑๖๐	-	-	๑๕๓,๑๖๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติมอื่น ๆ	
๕๕	น.ส.นิตติพร สุวัญย์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๕,๒๐๐	-	-	๑๔๕,๒๐๐
๕๖	นาง วัง	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	ยุบเลิก (๑)
๕๗	น.ส.ศิริพร บุญชู	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๕๘	นาง วัง	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทัักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทัักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
กองช่าง												
๕๙	นาง วัง	-	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	กลาง	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	กลาง	๕๓๘,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	ว่างเดิม /
๖๐	นายธนวรรต ตั้งจัน	ป.ตรี	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง	ต้น	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง	ต้น	๓๑๑,๖๔๐	๑๘,๐๐๐	-	๓๑๕,๖๔๐
๖๑	นาง วัง	-	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร	ต้น	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	ว่างเดิม /
๖๒	นาง วัง	-	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก/ชก	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก/ชก	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม /
๖๓	นายวิเชษฐ์ สุพัฒน์	ปวช.	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	นายช่างโยธา	ป.ก	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	นายช่างโยธา	ป.ก/ชก	๒๘๖,๘๐๐	-	-	ว่างเดิม
๖๔	นาง วัง	-	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	นายช่างโยธา	ป.ก/ชก	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	นายช่างโยธา	ป.ก/ชก	๒๘๖,๘๐๐	-	-	ว่างเดิม
๖๕	พันจ่าเอกประทีป พงนสิทธิ์	ปวส.	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ชก	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ป.ก/ชก	๒๙๗,๘๐๐	-	-	ว่างเดิม
๖๖	นาง วัง	-	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๖-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ป.ก/ชก	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๖-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ป.ก/ชก	๒๘๗,๘๐๐	-	-	ว่างเดิม
๖๗	นาง วัง	-	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นายช่างสำรวจ	ป.ก/ชก	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นายช่างสำรวจ	ป.ก/ชก	๒๘๗,๘๐๐	-	-	ว่างเดิม
๖๘	นาง วัง	-	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก/ชก	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก/ชก	๒๘๗,๘๐๐	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๖๙	นายวิทยา บุญชู	ม.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทัักษะ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทัักษะ)	-	๑๕๒,๒๘๐	-	-	๑๕๒,๒๘๐
๗๐	นายสันติ สงรัตน์	ปวช.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๖๑,๐๔๐	-	-	๑๖๑,๐๔๐
๗๑	นายประคอง จันบ้านไธ	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	๑๕๕,๑๖๐	-	-	๑๕๕,๑๖๐
๗๒	น.ส.มยุรี บัวทอง	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๕,๓๒๐	-	-	๑๕๕,๓๒๐
๗๓	นาง วัง	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	ยุบเลิก (๑)
พนักงานจ้างทั่วไป												
๗๔	นายกิตติศักดิ์ ยุงหนู	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๗๕	นายสมศักดิ์ เกิดบัว	ป.๔	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๗๖	นาง วัง	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม												
๗๗	นายสรวง คำขาม	ป.ตรี	๕๕-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กลาง	๕๕-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กลาง	๕๒๓,๑๒๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๕๖๓,๕๒๐
๗๘	นาง วัง	-	๕๕-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	ต้น	๕๕-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	ว่างเดิม /
๗๙	นาง วัง	-	๕๕-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม	ต้น	๕๕-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	ว่างเดิม /
๘๐	นาง วัง	-	๕๕-๓-๐๖-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก/ชก	๕๕-๓-๐๖-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก/ชก	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม
๘๑	พันจ่าเอกณิศศักดิ์ โชติศักดิ์ศรีเพง	ป.ตรี	๕๕-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	ชก	๕๕-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	ป.ก/ชก	๔๐๖,๔๔๐	-	-	๔๐๖,๔๔๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๘๒	นายเอี่ยม ภูมิภาค	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสุกัลยา					๒๕๘,๑๒๐	-	-	๒๕๘,๑๒๐
๘๓	ว่าง		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ					๓๘๘,๐๐๐			ยุบเลิก (๑)
๘๔	น.ส.วรรณมา วงศ์ประเสริฐ	ม.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)					๑๖๑,๖๔๐	-	-	๑๖๑,๖๔๐
๘๕	นายมนัส พวงมณี	ม.๓	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)					๑๖๐,๙๒๐	-	-	๑๖๐,๙๒๐
๘๖	ว่าง		-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)					๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๘๗	นายศิริโชค ชำน้อย	ป.๔	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)					๑๔๑,๑๒๐	-	-	๑๔๑,๑๒๐
๘๘	นายรุ่งเพชร ปิ่นทอง	ป.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)					๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๘๙	นายประทีป จันบ้านไช่	ป.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)					๑๕๖,๘๔๐	-	-	๑๕๖,๘๔๐
๙๐	นายปาน แดงประทุม	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์					๑๕๔,๕๖๐	-	-	๑๕๔,๕๖๐
๙๑	นายเนตร ดอกม่วง	ป.๖	-	พนักงานประจำรถขยะ					๑๓๘,๘๐๐	-	-	๑๓๘,๘๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๙๒	นางสาวบุษบา ศรีโต	ป.๖	-	พนักงานทั่วไป					๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๙๓	นายประเสริฐ ศิราภรณ์	ป.๕	-	พนักงานทั่วไป					๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๙๔	นายไพฑูรย์ สมนะแสง	ป.๖	-	พนักงานทั่วไป					๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๙๕	นายณรงค์ นามมูล	ป.๖	-	พนักงานทั่วไป					๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๙๖	นายศรารุณ แดงประทุม	ป.๖	-	พนักงานทั่วไป					๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๙๗	นายไพศาล คงคำย	ม.๓	-	พนักงานประจำรถขยะ					๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๙๘	นายโชคชัย บัววิเชียร	ม.๓	-	พนักงานประจำรถขยะ					๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๙๙	นายนิรันดร์ จ้อยเจริญ	ป.๖	-	พนักงานประจำรถขยะ					๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๐๐	นายพรพงษ์ แซ่เหี้ย	ป.๔	-	พนักงานประจำรถขยะ					๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๐๑	นายวิวัฒน์ เกิดบัว	ป.๖	-	พนักงานประจำรถขยะ					๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๐๒	นายทองหล่อ ทองเรือง	ป.๖	-	พนักงานประจำรถขยะ					๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๐๓	นายสุชาติ วงษ์เจริญ	ป.๖	-	พนักงานประจำรถขยะ					๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	กองการศึกษา											
๑๐๔	ว่าง /	-	๕๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	ต้น	๕๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	ต้น	๓๓๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	-	๔๔๕,๖๐๐
๑๐๕	ว่าง /	-	๕๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมศึกษา	ต้น	๕๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมศึกษา	ต้น	๓๓๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๑๑,๖๐๐
๑๐๖	น.ส.นวลศรี สระแสง	ค.บ.	๕๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๕๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๑๘๐,๓๒๐	-	-	๑๘๐,๓๒๐
๑๐๗	นางวิไล ทองเรือง	ค.บ.	๕๕-๓-๐๘-๒๒๑๑-๒๖๓	ครู	ค.ศ.๑	๕๕-๓-๐๘-๒๒๑๑-๒๖๓	ครู	ค.ศ.๑	๒๘๘,๐๘๐	-	-	๒๘๘,๐๘๐
๑๐๘	นางมาลี สิบธรรม	ค.บ.	๕๕-๓-๐๘-๒๒๑๑-๒๖๔	ครู	ค.ศ.๑	๕๕-๓-๐๘-๒๒๑๑-๒๖๔	ครู	ค.ศ.๑	๒๗๖,๐๐๐	-	-	๒๗๖,๐๐๐
๑๐๙	นางภากรินทร์ ชำแก้ว	ค.บ.	๕๕-๓-๐๘-๒๒๑๑-๒๖๕	ครู	ค.ศ.๑	๕๕-๓-๐๘-๒๒๑๑-๒๖๕	ครู	ค.ศ.๑	๒๕๒,๖๐๐	-	-	๒๕๒,๖๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑๑๐	น.ส.สมพิศ วายุระกุล	ศษ.บ.	๕๕-๓-๐๘-๒๒๑-๒๖๖	ครู	ค.ศ.๑	๕๕-๓-๐๘-๒๒๑-๒๖๖	ครู	ค.ศ.๑	๒๗๖,๖๐๐	-	-	๒๗๖,๖๐๐
๑๑๑	นางศิริวันท์ ชัยการนิวัฒน์	ค.บ.	๕๕-๓-๐๘-๒๒๑-๒๖๗	ครู	ค.ศ.๑	๕๕-๓-๐๘-๒๒๑-๒๖๗	ครู	ค.ศ.๑	๒๕๘,๖๔๐	-	-	๒๕๘,๖๔๐
๑๑๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๑๓	นางจันทิมา ว่าง	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐			ยุบเลิก (๑)
๑๑๔	นางเบญจพร ว่าง	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๗,๘๐๐	-	-	๑๕๗,๘๐๐
๑๑๕	นางเบญจพร ว่าง	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยครูดูแลเด็กเล็ก	-	-	ผู้ช่วยครูดูแลเด็กเล็ก	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
๑๑๖	นางเบญจพร ว่าง	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยครูดูแลเด็กเล็ก	-	-	ผู้ช่วยครูดูแลเด็กเล็ก	-	๑๕๕,๘๐๐	-	-	๑๕๕,๘๐๐
๑๑๗	นายพจนรัตน์ ขมพิกุล	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์ (หักกะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (หักกะ)	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	ว่างเดิม
๑๑๘	น.ส.สมศรี ขมพิกุล	ป.๖	-	แม่ครัว	-	-	แม่ครัว	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๑๑๙	น.ส.ณัฐชดา อุดมะ	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็กเล็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็กเล็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๒๐	น.ส.วรารักษ์ แซ่เหี้ย	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็กเล็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็กเล็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๒๑	น.ส.กัญญา เกิดบัว	ปวช.	-	ผู้ดูแลเด็กเล็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็กเล็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๒๒	น.ส.กัญญา ปทุมสุข	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็กเล็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็กเล็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๒๓	น.ส.สมิตดา คำแก้ว	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็กเล็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็กเล็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๒๔	น.ส.พรพรรณ พลอยงาม	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็กเล็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็กเล็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๒๕	น.ส.สุรีย์พร โพธิ์ศรี	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็กเล็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็กเล็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๒๖	นางสมศรี ขมพิกุล	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็กเล็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็กเล็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๒๗	นายประเทือง วิสาขะมิพลี	ปวช.	-	คนสวน	-	-	คนสวน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๒๘	น.ส.ศศิธร จันทรา	ร.ป.ม.	๕๕-๓-๑๑-๒๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	ต้น	๕๕-๓-๑๑-๒๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	ต้น	๓๖๘,๔๘๐	๕๒,๐๐๐	-	๔๒๐,๔๘๐
๑๒๙	นางสาว กิ่ง		๕๕-๓-๑๑-๒๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	ต้น	๕๕-๓-๑๑-๒๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	ต้น	๓๖๘,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	ว่างเดิม
๑๓๐	น.ส.ณัฐจิราณี กิตติพรภักดิ์	ร.ป.ม.	๕๕-๓-๑๑-๒๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์	ต้น	๕๕-๓-๑๑-๒๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์	ต้น	๓๖๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๒๐,๐๐๐
๑๓๑	นางสาว กิ่ง		๕๕-๓-๑๑-๒๐๑-๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	ต้น	๕๕-๓-๑๑-๒๐๑-๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	ต้น	๓๖๘,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	ว่างเดิม
๑๓๒	นางสาว กิ่ง		๕๕-๓-๑๑-๒๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก/ชก.	๕๕-๓-๑๑-๒๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก/ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม
๑๓๓	นางธนวรรณ เผ่าประเสริฐ	ปวส.	-	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๒๓๖,๖๔๐	-	-	๒๓๖,๖๔๐
๑๓๔	พนักงานจ้างภารกิจ											
๑๓๕	น.ส.จุฑารัตน์ ขมพิกุล	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน	-	๑๖๓,๔๔๐	-	-	๑๖๓,๔๔๐
๑๓๖	นางสาว กิ่ง		-	พนักงานขับรถยนต์ (หักกะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (หักกะ)	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	ว่างเดิม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
	หน่วยงานตรวจสอบภายใน											
๑๓๖	ว่าง	-	๕๙-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๕๙-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม
๑๓๗	น.ส.พลอยพรรณศรี สุขสำราญ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๕,๐๐๐	-	-	๑๖๕,๐๐๐

หมายเหตุ : (๑) หมายถึง ยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างที่ว่างเกิน ๑ ปี ตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติ ที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติงานที่ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้าน คุณธรรมจริยธรรมแล้ว นอกจากนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่านยังจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่น ไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑) เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความโปร่งใสในการทำงานโดย บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่นภาคเอกชน ภาค ประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายงานบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒) ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นอะไร ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของ ประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบล คลองด่าน รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการ สาธารณะที่ ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุก ส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบล คลองด่านได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็น ติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓) องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไวล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถใน การตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่ สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ของตน

๔) การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล โดยถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่านได้ดำเนินการวางแผนพัฒนาทักษะทางด้านดิจิทัลให้แก่บุคลากรในสังกัด เพื่อปรับเปลี่ยนให้เป็นองค์กรดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการนี้จัดทำตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังศิรี เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ทำให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกระดับ โดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบของข้าราชการต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อประชาชน และต่อสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ รวมถึงเพื่อใช้เป็นค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและข้าราชการทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎข้อบังคับอื่นๆอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ดังนี้

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๑ ในประมวลจริยธรรมนี้

“ประมวลจริยธรรม” หมายถึง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน

“ข้าราชการ” หมายถึง ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามัญ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่น รวมถึงพนักงานจ้าง และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

“คณะกรรมการจริยธรรม” หมายถึง คณะกรรมการจริยธรรมประจำองค์การบริหารส่วนตำบล คลองด่าน

ข้อ ๒ ให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน รักษาการตามประมวลจริยธรรมนี้

หมวด ๒

มาตรฐานจริยธรรม

ส่วนที่ ๑

มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลักสำหรับข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน

ข้อ ๓ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่านทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมเป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้

- (๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
- (๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- (๕) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- (๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- (๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพัตินเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่ คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

ส่วนที่ ๒

จรรยาวิชาชีพขององค์กร

ข้อ ๔ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

ข้อ ๕ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

ข้อ ๖ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสุข ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

ข้อ ๗ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสุข ต้องไม่ประพัตินอันอาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

ข้อ ๘ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเสียสละ พุ่มเทสติปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

ข้อ ๙ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน ต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

ข้อ ๑๐ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่านต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

ข้อ ๑๑ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่านต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ / พนักงานจะกระทำได้อต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

ข้อ ๑๒ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่านต้องรักษา และเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

ข้อ ๑๓ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่านต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรม จรรยาหรือการให้ตามประเพณี

ข้อ ๑๔ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่านต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

หมวด ๓

กลไกและระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ส่วนที่ ๑

กลไกการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๕ ให้สำนักงานปลัดมีหน้าที่ควบคุมกำกับทำให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างทั่วถึง และเคร่งครัด โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(๑) ดำเนินการเผยแพร่ ปลุกฝัง ส่งเสริม ยกย่องข้าราชการที่เป็นแบบอย่างที่ดีและติดตาม สอดส่องการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างสม่ำเสมอ

(๒) สืบสวนหาข้อเท็จจริง หรือสอบสวนการฝ่าฝืนจริยธรรมนี้ เพื่อรายงานผลให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่านหรือกรรมการจริยธรรมพิจารณา ทั้งนี้ โดยอาจมีผู้ร้องขอหรืออาจดำเนินการ ตามที่นายกององค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่านหรือ คณะกรรมการจริยธรรมมอบหมาย หรือตามที่เห็นเองก็ได้

(๓) ให้ความช่วยเหลือและดูแลข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม ในกรณีที่เห็นว่านายกององค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน หรือคณะกรรมการจริยธรรมไม่ให้ความคุ้มครองต่อข้าราชการผู้นั้นตามสมควร อาจยื่นเรื่องโดยไม่ต้องผ่าน นายกององค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่านหรือ คณะกรรมการจริยธรรม ไปยังผู้ตรวจการแผ่นดินก็ได้

(๔) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้ง หรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม การดำเนินการต่อข้าราชการที่อยู่ระหว่างถูกกล่าวหาว่าไม่ปฏิบัติตาม ประมวลจริยธรรมนี้ อันมีผลกระทบต่อการแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขั้นเงินเดือน ตั้งกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง

หรือวินัย หรือกระทบต่อสิทธิหน้าที่ของข้าราชการผู้นั้น จะกระทำมิได้ เว้นแต่จะได้รับความเห็นชอบจาก คณะกรรมการจริยธรรมแล้ว

(๕) ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ดำเนินการอื่นตามที่กำหนดในประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่คณะกรรมการจริยธรรมหรือ ปลัดมอบหมาย ทั้งนี้ โดยไม่กระทบต่อความเป็นอิสระของผู้ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด

(๗) อื่นๆตามที่เห็นสมควร

ข้อ ๑๖ ให้นายองค์การบริหารส่วนตำบลคล่องด่านแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมขึ้น เพื่อควบคุม กำกับ ให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้

คณะกรรมการจริยธรรม ประกอบด้วย

(๑) ปลัดหรือรองปลัดที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

(๒) กรรมการจากข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร เลือกกันเองสองคน

(๓) กรรมการ ซึ่งเป็นข้าราชการที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารในองค์การบริหารส่วน ตำบลคล่องด่านที่ได้รับเลือกตั้งจากข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล คล่องด่านนั้น จำนวนสองคน

(๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ให้กรรมการตาม(๑) - (๓) ร่วมกันเสนอชื่อและคัดเลือกให้ เหลือสองคน

ให้หัวหน้าสำนักงานปลัด เป็นเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม และอาจแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการ คณะกรรมการจริยธรรมได้ตามความเหมาะสม

กรรมการจริยธรรมต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยมาก่อน

ข้อ ๑๗ คณะกรรมการจริยธรรมมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ควบคุม กำกับ ส่งเสริมและให้คำแนะนำในการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น

(๒) สอดส่องดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีข้อร้องเรียนว่ามีการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือจรรยาหรือในกรณีที่มีการอุทธรณ์ การลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามประมวลจริยธรรมนี้ จะต้องไต่สวนข้อเท็จจริง และมีคำวินิจฉัยโดยเร็ว

(๓) ให้คณะกรรมการจริยธรรมหรือผู้ที่คณะกรรมการจริยธรรมมอบหมายมีอำนาจหน้าที่ ขอให้ กระทรวง กรม หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ หรือห้างหุ้นส่วน บริษัท ชี้แจงข้อเท็จจริง ส่งเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ส่งผู้แทนหรือบุคคลในสังกัด มาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๔) เรียกผู้ถูกกล่าวหา หรือข้าราชการของหน่วยงานนี้มาชี้แจง หรือให้ถ้อยคำหรือให้ส่งเอกสาร และหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๕) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาอันเกิดจากการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น เมื่อได้วินิจฉัยแล้วให้ส่งคำวินิจฉัยให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดโดยพลัน ถ้า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดมิได้วินิจฉัยเป็นอย่างอื่นภายในเก้าสิบวัน นับแต่วันที่ คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดรับเรื่อง ให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรมเป็นที่สุด

(๖) ส่งเรื่องให้ผู้ตรวจการแผ่นดินพิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่เห็นว่าเรื่องนั้นเป็นเรื่องสำคัญหรือมีผลกระทบในวงกว้างหลายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

หมวด ๔

ขั้นตอนการลงโทษ

ข้อ ๒๔ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ ในกรณีอันมิใช่เป็นความผิดทางวินัยหรือความผิดทางอาญา ให้ดำเนินการตามควรแก่กรณีเพื่อให้มีการแก้ไขหรือดำเนินการที่ถูกต้องหรือตักเตือน หรือนำไปประกอบการพิจารณาการแต่งตั้ง การเข้าสู่ตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการพิจารณาความดีความชอบ หรือการสั่งให้ผู้ฝ่าฝืนนั้นปรับปรุงตนเองหรือได้รับการพัฒนาแล้วแต่กรณี

ข้อ ๒๕ เมื่อมีการดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม และมีการสั่งลงโทษตามข้อ ๒๑ แล้วให้องค์การบริหารส่วนตำบลคล่องตัวดำเนินการให้เป็นไปตามคำสั่งดังกล่าวโดยไม่ชักช้า

ข้อ ๒๖ ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๒๔ สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลคล่องตัวภายในสามสิบวันนับแต่วันได้ทราบการลงโทษ

ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๑๗ (๒) สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด ภายในสามสิบวันนับแต่วันได้ทราบการลงโทษ

ข้อ ๒๗ เมื่อผลการพิจารณาเป็นที่สุดแล้ว ให้รายงานผลต่อผู้ตรวจการแผ่นดินโดยเร็ว

ข้อ ๒๘ จัดให้มีการประเมินการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ พร้อมดำเนินการปรับปรุงแก้ไขประมวลจริยธรรมให้มีความเหมาะสม (ถ้ามี) และแจ้งให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด คณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และผู้ตรวจการแผ่นดินทราบต่อไป



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคลองदान
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองदान

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด
สมุทรปราการ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล
ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๔๕ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรปราการ เห็นชอบการ
จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๓
กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายเอนก สุขสำราญ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองदान



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคลองदान

เรื่อง ประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองदान

ด้วยคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลได้ประกาศเปลี่ยนแปลงโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลจากเดิมให้เป็นไปตามขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ แก้ไขให้เป็นไปตามประเภทองค์การบริหารส่วนตำบล คือ ประเภทสามัญ ประเภทสามัญระดับสูง และประเภทพิเศษ ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลเรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรปราการ ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๓ ได้มีประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรปราการ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๙) พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยมีเนื้อหาเช่นเดียวกับประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒

ฉะนั้น อาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒.และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรปราการ ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองदान (ขนาดใหญ่) เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ และได้จัดทำโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปตามเงื่อนไขของประเภทองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญแล้ว

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายเอนก สุขสำราญ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองदान

ที่ สป ๐๐๒๓.๒/ว.๗๓๖



ศาลากลางจังหวัดสมุทรปราการ
ถนนสุทธิภิรมย์ สป ๑๐๒๗๐.

๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรปราการ ประจำเดือน กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรปราการ ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๔
เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรปราการ ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๔
เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล
รายละเอียดปรากฏตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรปราการ โดยสามารถดาวน์โหลดได้ทางเว็บไซต์
samutprakanlocal.go.th หัวข้อ “หนังสือราชการ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสมุทรปราการ”
และเมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลมีคำสั่งใดตามมตินี้แล้วให้รายงานการเปลี่ยนแปลงทะเบียนประวัติ
ให้สำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลทราบโดยตรงภายใน ๕ วัน นับตั้งแต่วันที่ออกคำสั่ง
พร้อมทั้งรายงานการดำเนินการให้จังหวัดทราบ

จึงเรียนมาเพื่อทราบและแจ้งองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ทราบด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายธีระชัย แสนภูวา)

ท้องถิ่นจังหวัดสมุทรปราการ

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร/โทรสาร ๐๒-๓๘๒-๖๑๓๙

รายงานการประชุม
คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรปราการ
ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔

เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ เวลา ๐๙.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมเทศบาลเมืองแพรกษา อำเภอสุมทรีปราการ จังหวัดสมุทรปราการ

ผู้มาประชุม

๑. นายชัยพนธ์ จรุงพงศ์	รองผู้ว่าราชการจังหวัดสมุทรปราการ	ประธานกรรมการ
๒. นางสาวพัชรี แก้วคำ	แทนปลัดจังหวัดสมุทรปราการ	กรรมการ
๓. นายณัฐกิตติ์ วิเศษรัตน์	แทนคลังจังหวัดสมุทรปราการ	กรรมการ
๔. นายคณาธิ อ่อนน้อม	แทนโยธาธิการและผังเมืองจังหวัดสมุทรปราการ	กรรมการ
๕. นายศรายุทธ ไชยกอง	แทนนายอำเภอเมืองสมุทรปราการ	กรรมการ
๖. นางพรทิพย์ เดชะทัศน์	แทนนายอำเภอบางพลี	กรรมการ
๗. นางจันทนา ทรัพย์เทียม	แทนนายอำเภอบางบ่อ	กรรมการ
๘. นายวิธาน จันทน์นาลาว	แทนนายอำเภอพระประแดง	กรรมการ
๙. นายจารุวัฒน์ วงศ์จอม	นายอำเภอพระสมุทรเจดีย์	กรรมการ
๑๐. นายเกษม แซ่ลี้	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางเสาธง	กรรมการ
๑๑. นางสาวสุนี สมใจ	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางด้วน	กรรมการ
๑๒. นายสมเกียรติ ยงถาวร	ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบางบ่อ	กรรมการ
๑๓. นายวีระ ปิ่นแก้ว	ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบางยอ	กรรมการ
๑๔. นางอาภาพรรณ กันคัลลอย	ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลศรีระจนะจรรย์น้อย	กรรมการ
๑๕. จ.อ.ฉัตรชัย ปานลิ้ม	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางกอบัว	กรรมการ
๑๖. นายพัสกร ไยน้อย	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่	กรรมการ
๑๗. นายสมพร พิจิตร	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางเพรียง	กรรมการ
๑๘. นายอำนาจ อิ่มใจ	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๙. นายปราโมทย์ เอื้อจิตราเจริญ	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๒๐. นายสมชาติ ตันตระกูล	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๒๑. นายถนอมศักดิ์ สำราญปัสสร	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๒๒. นายจุมพล พินิจวรรณ	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๒๓. นางศิริรัตน์ ลิ้มวิศิษฐ์	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๒๔. นางสาวสุชาดา หงษ์จร	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๒๕. นายสมคิด ศิริสม	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๒๖. นายธีระชัย แสนภูวา	ท้องถิ่นจังหวัดสมุทรปราการ	เลขานุการ
๒๗. นายอนุศักดิ์ จิตชนะวงศ์	นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการพิเศษ	ผู้ช่วยเลขานุการ

๒๘. นางบุญยวีร์ เรืองเดช

ผู้ไม่มาประชุม

๑. นายฉะโอต รุ่งเรือง	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่	ติดตามการ
๒. นางธนพร กล้าจริง	ผู้ทรงคุณวุฒิ	ติดตามการกิจ

๔

- ๕.๗ การขอแก้ไขปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการให้เป็นไปตามประกาศ ก.อบต. จังหวัดสมุทรปราการ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓

เรื่องเดิม

สำนักงาน ก.อบต. มีหนังสือ ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๔๓ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓ แจ้ง ก.อบต.จังหวัด ให้จัดทำประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานส่วนตำบล ให้สอดคล้องกับประกาศ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศ ก.อบต. เรื่องการกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓ ซึ่งจังหวัดสมุทรปราการ ได้แจ้งประกาศดังกล่าวให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่งทราบและดำเนินการต่อไปแล้ว

ข้อเท็จจริง

๑) ก.อบต.จังหวัดสมุทรปราการในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๓ ระเบียบวาระที่ ๕.๑๑ เรื่องการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการเกี่ยวกับตำแหน่งและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) มีมติเห็นชอบให้แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการเกี่ยวกับตำแหน่ง และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๆ ละ ๓ ครั้ง ในเดือนเมษายน เดือนสิงหาคม และเดือนธันวาคม ดังนี้

- | | |
|--|----------------------|
| (๑) นายอำนาจ อิ่มใจ ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.อบต.จังหวัด | เป็นประธานอนุกรรมการ |
| (๒) คลังจังหวัดสมุทรปราการ หรือผู้แทน | เป็นอนุกรรมการ |
| (๓) นางสาวสุนี สมใจ นายก อบต.บางด้วน | เป็นอนุกรรมการ |
| (๔) นายวีระ ปิ่นแก้ว ประธานสภา อบต.บางยอ | เป็นอนุกรรมการ |
| (๕) ท้องถิ่นอำเภอในเขต อบต.ที่ขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | เป็นอนุกรรมการ |
| (๖) ท้องถิ่นจังหวัดสมุทรปราการ | เป็นอนุกรรมการ |

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสมุทรปราการ

- (๗) ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

เป็นเลขานุการ

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสมุทรปราการ

- (๘) นางบุญวีร์ เรืองเดช เจ้าพนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญงาน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสมุทรปราการ

๒) คณะอนุกรรมการฯ ได้ดำเนินการตรวจสอบร่างแก้ไขปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามประกาศ ก.อบต. จังหวัดสมุทรปราการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่งแล้วเมื่อวันที่ ๑๙ - ๒๐ มกราคม ๒๕๖๔ รายละเอียดตามแบบการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งราชการฯ แบบท้าย

ข้อพิจารณา

ฝ่ายเลขานุการฯ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่งในจังหวัดสมุทรปราการ เป็นประเภทสามัญทั้งหมด จึงต้องดำเนินการปรับเปลี่ยนเฉพาะชื่อกอง ฝ่าย งาน ให้ครบทั้ง ๔ ส่วนราชการหลัก ได้แก่ สำนักปลัด กองช่าง กองคลัง และหน่วยตรวจสอบภายในเท่านั้น สำหรับกองอื่นที่องค์การบริหารส่วนตำบล จัดตั้งไว้แต่เดิมให้คงไว้ เพียงเปลี่ยนชื่อฝ่ายและงานให้ตรงตามบัญชีโครงสร้างของประกาศฯ และจะปรับปรุงเพิ่มเติมในแผนอัตรากำลังได้ในครั้งต่อไป รวมถึงการปรับปรุงตำแหน่งด้วย

ทั้งนี้คณะอนุกรรมการฯ ได้ตรวจร่างแก้ไขปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการใหม่
ที่องค์การบริหารส่วนตำบลขอปรับปรุง ทั้ง ๒๖ แห่งแล้ว เห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่ง
ได้ดำเนินการเป็นไปตามประกาศฯ ดังกล่าว

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณาเห็นชอบร่างแก้ไขปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ
ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรปราการ ดังกล่าว

มติที่ประชุม เห็นชอบ โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
และประกาศโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการในคราวเดียวกัน



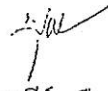
ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องอื่นๆ (ถ้ามี)

เลิกประชุม

๑๓.๐๐ น.

ลงชื่อ



ผู้จัดรายงานการประชุม

(นางบุญยวีร์ เรืองเดช)

ตำแหน่งเจ้าพนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญงาน

ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรปราการ

ลงชื่อ



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายอนุกาดี สิตชนวงค์)

นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการพิเศษ

ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรปราการ