



แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๕)



องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน

อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ



สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๓
๒ วัตถุประสงค์	๔
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๘
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๙
๖. การกิจหลัก และการกิจรองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๓๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๔๐
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๖๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๗๓
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๘๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๙๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๙๗



แผนอัตรากำลัง 3 ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๕)
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน
อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ

๑. หลักการและเหตุผล

แผนอัตรากำลัง 3 ปี เป็นแผนอัตรากำลังที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำขึ้น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง ใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง โดยคาดว่าจะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างตำแหน่งใด เพื่อให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง และเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ ได้ยึดหลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ กฎหมาย ที่ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน มีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขึ้นดังนี้

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

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรปราการ พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี



๑.๓ ข้อ ๑๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรปราการ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานของบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

๑.๔ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์ และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่านตามกฎหมายจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรปราการ สามารถตรวจสอบการ กำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่านว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลด ขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนอง ความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี



๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๓. กรอบแนวคิด ทฤษฎี ขอบเขตความสำคัญและกระบวนการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบแนวคิด เรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคน

อนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- **ศุภชัย ยาวะประภาส** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์การต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ”

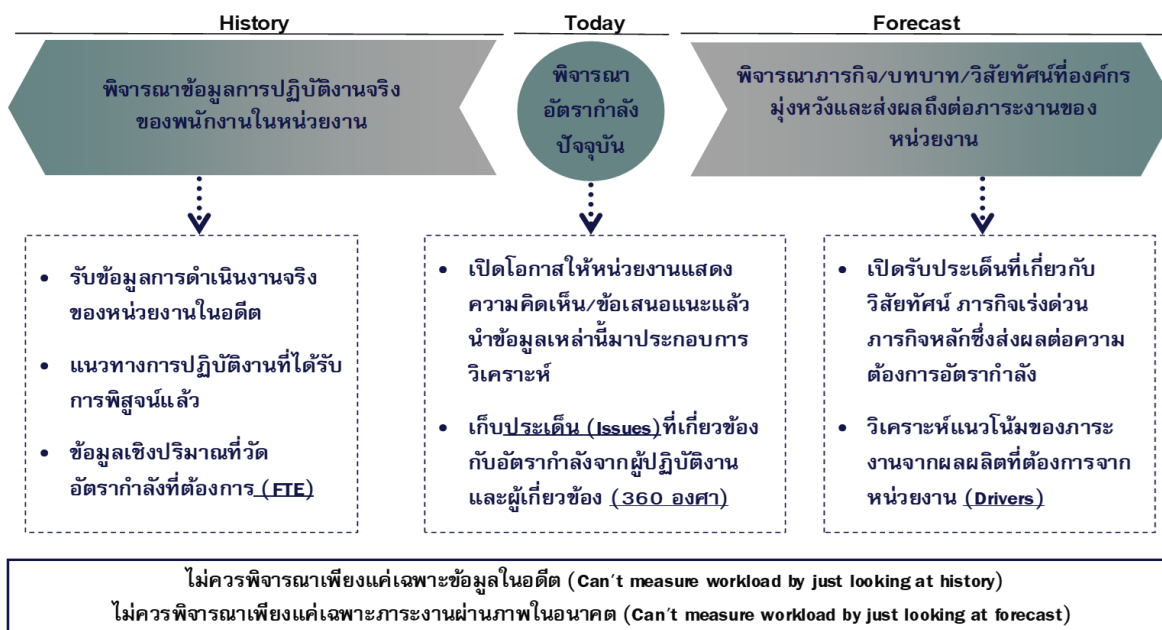
- **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

- **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรหรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้น เป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

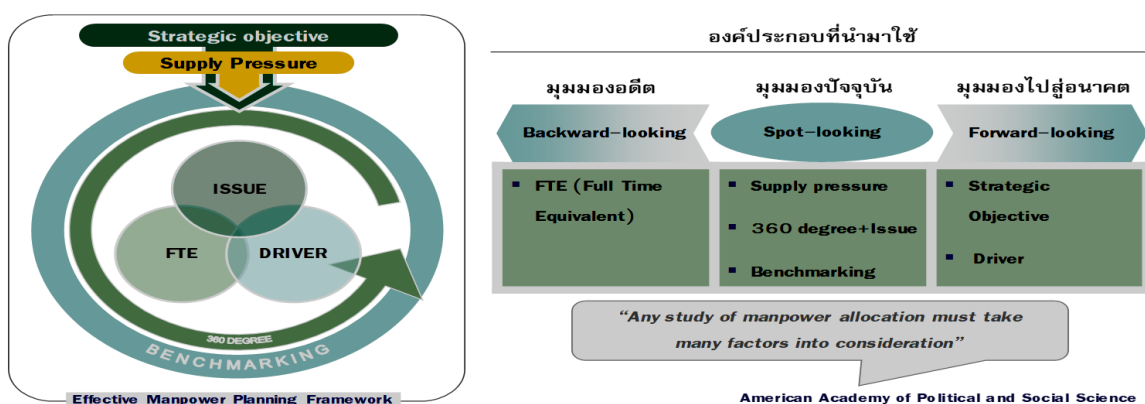
๓.๒ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

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



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

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น



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

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

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน จะพิจารณาคุณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

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

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

๙.๑ เงินเดือน

๙.๒ เงินประจำตำแหน่ง

๙.๓ เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน



๙.๔ เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น

- เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
- เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
- เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการสาธารณสุข(พ.ต.ส.)
- เงินวิทยฐานะ

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา 3 ปี ของแผนอัตรากำลัง โดยใช้หลักวิธีการคำนวณดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภททั่วไปและวิชาการ มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงิน ตอบ แทน อื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
วิชาการ มี คน ครอง	๑ เดือน	๓๐,๒๒๐	-	-	๑,๑๒๐	๑,๑๑๐	๑,๑๑๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๓๖๒,๖๔๐	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๖๒,๖๔๐			๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงิน ตอบ แทน อื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
วิชาการ (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๙,๗๔๐	-	-	๑๐,๒๕๐-๙,๗๔๐=๕๑๐			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๔๙,๔๘๐			๔๙,๔๘๐-๔๗,๙๘๐=๑๔๙๐			-	-	-
	ค่ากลาง	๒๙,๖๑๐			(๕๑๐+๑๔๙๐)/๒ = ๑๐๐๐			-	-	-
	๑๒ เดือน	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๑,๐๐๐ X ๑๒ = ๑๒,๐๐๐			-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๕๕,๓๒๐			๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐



๒. ตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหารท้องถิ่น มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูงของระดับตำแหน่งนั้น รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งอำนวยการและบริหารท้องถิ่นเป็นกลุ่มที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งและเงินอื่น จะคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายด้วย โดยนำเงินดังกล่าวคุณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ปลัด กลาง (มีเงิน ตำแหน่ง)	ต่อ เดือน	๔๓,๓๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๑,๖๓๐	๑,๖๓๐	๑,๖๔๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๕๑๙,๖๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	-	-	-
	รวมทั้ง ปี	๖๘๗,๖๐๐			๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	๗๐๗,๑๖๐	๗๒๖,๗๒๐	๗๔๖,๔๐๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ปลัด กลาง (ว่าง)	ขั้น ต่ำสุด	๒๒,๗๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๒๓,๘๓๐-๒๒,๗๐๐=๑,๑๓๐ ๖๘,๖๔๐-๖๖,๔๔๐=๒,๑๕๐ (๑,๑๓๐+๒,๑๕๐)/๒ = ๑,๖๔๐			-	-	-
	ขั้น สูงสุด	๖๘,๖๔๐						-	-	-
	ค่ากลาง	๔๕๖๗๐						-	-	-
	๑๒ เดือน	๕๔๘,๐๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๑,๖๔๐ X ๑๒ = ๑๙,๖๘๐			-	-	-
	รวมทั้ง ปี	๗๑๖,๐๔๐			๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๗๕,๐๘๐

๓. ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาคำนวณเฉพาะกลุ่มที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของ คศ.๑ และขั้นสูงของ คศ.๒ รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน (ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ ขั้นต่ำ คศ.๒ และ ขั้นสูง คศ.๓ รวมกันหารสองคุณ ๑๒) ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ใช้อัตราร้อยละ ๖ ของเงินเดือน



๔. ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ใช้อัตราค่าจ้างในแต่ละกลุ่มในการคำนวณ กลุ่ม ๑ – ๓ โดยใช้หลักการเดียวกันกับสายวิชาการและสายทั่วไป

๕. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลักในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปัดฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ผช....	๑เดือน	๑๕,๐๐๐	-	-	๖๐๐	๖๓๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๘๐,๐๐๐			๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๗,๕๖๐	๒๐๒,๕๖๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปัดฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ผช.... (ปวส.)	๑เดือน	๑๑,๕๐๐	-	-	๔๖๐	๔๘๐	๕๐๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๓๘,๐๐๐			๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๗๖๐	๑๕๕,๗๖๐

กรณีพนักงานจ้างทั่วไป(ไม่มีรายการเงินเพิ่มรายปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
พนักงาน จ้างทั่วไป	๑เดือน	๙,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๐๘,๐๐๐			-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐

กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่ได้รับเงินจัดสรร และองค์การบริหารส่วนตำบล คลองด่าน จ่ายส่วนที่เกินจากเงินจัดสรร เช่น พนักงานจ้างตามภารกิจประเภท ผู้มีทักษะ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) โดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จัดสรรค่าตอบแทนให้ ๙,๔๐๐ ค่าครองชีพ ๒,๐๐๐ ซึ่งส่วนเกินจากกรมจัดสรรให้ เกิดจากการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน



จะคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายประจำปี เช่น นาง ก ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) ได้รับเงินค่าตอบแทน ๑๔,๘๕๐ บาท (กรมจ่ายให้ ๙,๔๐๐ ท้องถิ่นจ่าย ๕,๔๕๐ และส่วนที่เพิ่มขึ้นทุกปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	รัฐจัดสรร	อปต. จ่าย	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปัดฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
นาง ก ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑เดือน	๑๔,๘๕๐	๙,๔๐๐	๕,๔๕๐	๖๐๐	๖๒๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒เดือน	-	-	๖๕,๔๐๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๖๕,๔๐๐			๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๗๒,๖๐๐	๘๐,๐๔๐	๘๗,๘๔๐

๖. กรณีบุคลากรถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุน และ พนักงานครู ได้รับการเงินจัดสรรไม่นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลังเพื่อให้ทราบจำนวนและยอดคนปัจจุบัน

กระจัดด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนที่จะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

○ พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

○ พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้



จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

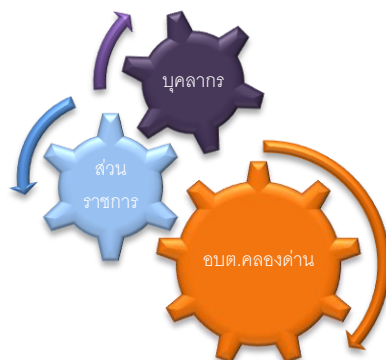
๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น $1,380 \times 60$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระเจกต์ด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงานการบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน (การตรวจประเมิน LPA)

กระเจกต์ด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

■ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่านพิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบันมี ๘ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน

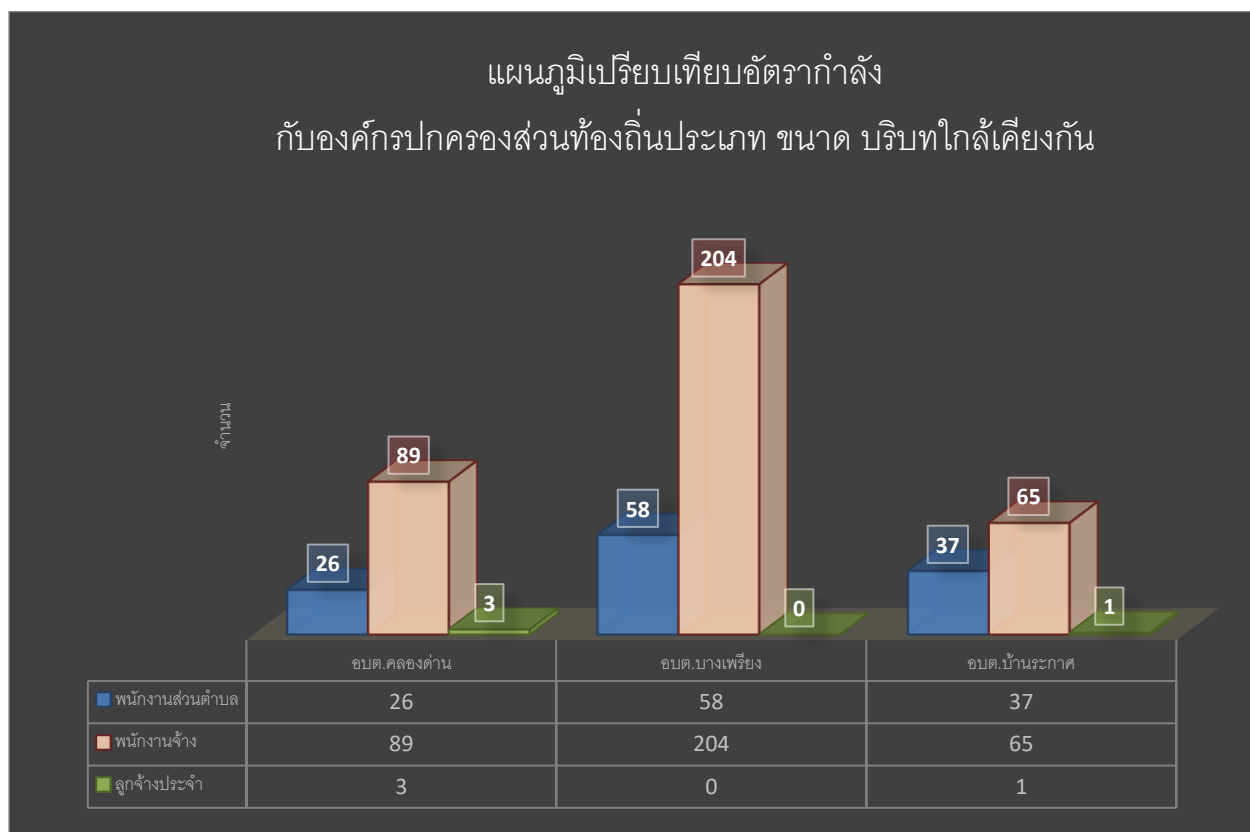
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ ล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการ และหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ได้



▪ **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่านเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

▪ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่านและหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๘ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและปฏิบัติงาน

กระเจกด้านที่ ๒ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน ประเภทเดียวกัน พื้นที่รายได้ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลบางเปรี้ยว และองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านระกาศ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน องค์การบริหารส่วนตำบลบางเพรียง และองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านระกาศ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๘ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน ปริมาณคนที่ใกล้เคียงกัน ปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่านได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๘ ตามกรอบอัตรากำลัง 3 ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้้องค์การบริหารส่วนตำบลคล่องตัวสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลคล่องตัว สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลคล่องตัว สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่้องค์การบริหารส่วนตำบลคล่องตัว จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลคล่องตัว จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลคล่องตัว ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลคล่องตัว เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลคล่องตัว สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลคล่องตัว บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลคล่องตัวโดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลคล่องตัว เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น



๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน และส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรปราการ

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
มิถุนายน ๒๕๖๖	จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลัง อบต. ที่มีขนาด ประเภท รายได้เดียวกัน	อบต.บางเพรียง อบต.บ้านระกาศ
กรกฎาคม ๒๕๖๖	แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภารกิจงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ และพิจารณาปริมาณงานที่เกิดขึ้น เหตุผลความสำคัญของการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
สิงหาคม ๒๕๖๖	ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ขอความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัดและ ก.อบต.ประชุมพิจารณา	เสนอ ก.อบต.จังหวัดสมุทรปราการ
กันยายน ๒๕๖๖	ก.อบต.จังหวัด แจ้งมติให้ อบต.ทราบ	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง มี ผล ๑ ต.ค.๖๖
๑ ตุลาคม ๒๕๖๖	แผนอัตรากำลัง 3 ปี มีผลบังคับใช้	อบต.คลองด่าน ใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปี ๒๕๖๗ -๒๕๖๙



๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง 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 ทำให้การสัญจรในเวลากลางคืนไม่สะดวกและสุ่มเสี่ยงต่อการเกิดอันตรายต่อชีวิตและทรัพย์สิน

(๒) ความต้องการของประชาชน/แนวทางในการแก้ไขปัญหา

(๒.๑) ก่อสร้างเขื่อนกั้นน้ำเค็ม และซ่อมแซม ปรับปรุง ก่อสร้างถนนภายในหมู่บ้านให้ได้มาตรฐาน

(๒.๒) ขยายเขตการให้บริการน้ำประปาให้แก่ประชาชนอย่างทั่วถึง

(๒.๓) ขุดลอกคลองต่าง ๆ ให้มีความลึก สามารถกักเก็บน้ำไว้ใช้ในการเกษตรได้ตลอดฤดูแล้ง

(๒.๔) ประสานการไฟฟ้า เพื่อขยายเขตการให้บริการไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะให้ทั่วถึง และครอบคลุมพื้นที่เสี่ยง



๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

- ประชาชนว่างงาน และมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย
- การขาดเงินทุน และอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ
- ประชาชนขาดความรู้เพื่อไปพัฒนาอาชีพเพิ่มเติม

๔.๓ ด้านสังคม

- การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม
- การส่งเสริมให้เด็กรู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์
- การจัดหาสถานที่ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ในการออกกำลังกายในชุมชนมีไม่เพียงพอ
- การดูแล และการให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส คนชรา ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์
- การส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชนรวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน
- การติดตั้งสัญญาณไฟเตือนและเครื่องหมายจราจรยังไม่ทั่วถึง
- การติดตั้งป้ายบอกทาง ป้ายชื่อชุมชน ป้ายชื่อซอย

๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

- ประชาชนขาดความสนใจ ในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
- พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงาน ให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว
- การปรับปรุงและพัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔.๕ ผลผลิตด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

- การปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
- การจัดวางระบบผังเมืองรวม
- การจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย
- การบำรุงรักษาระบบระบายน้ำ
- การตรวจวิเคราะห์ด้านสิ่งแวดล้อม
- การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๖ ด้านสาธารณสุข

- ด้านสุขภาพอนามัย
- การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

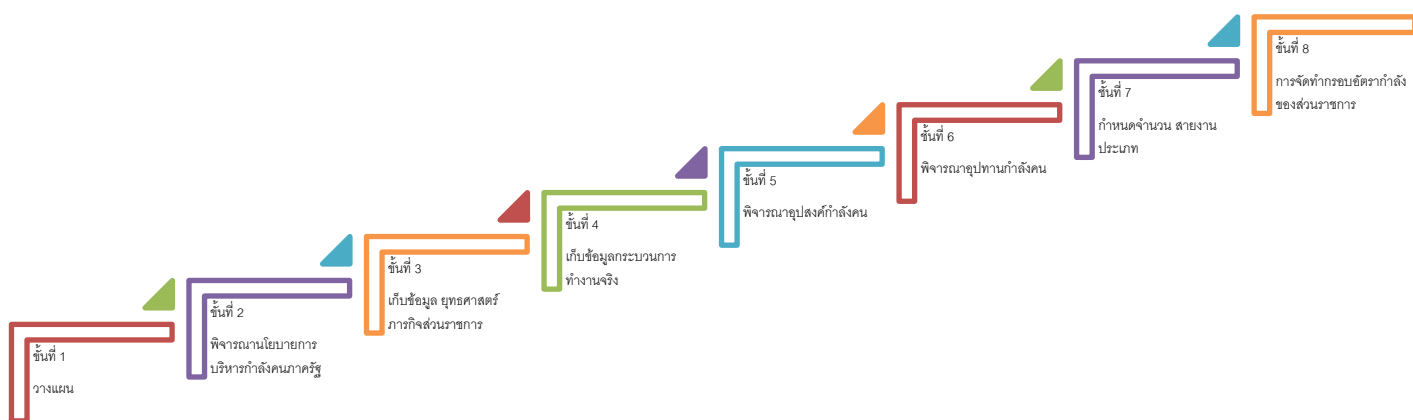
- การส่งเสริมด้านการศึกษา
- การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
- การให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา
- การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น
- รักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาชาวบ้าน

การวิเคราะห์อัตรากำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน ยึดหลักวิธีวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคน จากคู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ ของสำนักงานพัฒนาระบบงานตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ. นำมาประยุกต์ใช้กับการวิเคราะห์ตำแหน่งของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน ใช้หลักบันได ๘ ขั้น

การวิเคราะห์อัตรากำลังคนในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน

แบบบันได ๘ ขั้น





บันไดขั้นที่ ๑ การวางแผนงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่านแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อพิจารณากรอบอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด ประกอบด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ซึ่งประกอบด้วย

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานคณะกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	คณะกรรมการ
๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	คณะกรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะกรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	คณะกรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	คณะกรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	คณะกรรมการ
๘. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	คณะกรรมการ
๙. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	คณะกรรมการ
๑๐. หัวหน้าสำนักปลัด	คณะกรรมการ/เลขานุการ
๑๑. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๔. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง



๕. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน

๖. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๗. ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

บันไดขั้นที่ ๒ การพิจารณานโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน จัดทำตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรปราการ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๘ ใช้หลักการดำเนินการควบคู่กับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน มีหลักในการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี และบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการ พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกัน และควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้าง ความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหา เพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ และต้องสอดคล้องกับ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วน ตำบลคลองด่าน ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการผังเมือง#

- การพัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาดูแลถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็น ระเบียบปลอดภัย เช่น ป้ายบอกเส้นทาง ไหล่ทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่างๆและย่านชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านระบบสวัสดิการและคุณภาพชีวิตของประชาชน#

- การพัฒนาด้านการศึกษาการสาธารณสุข การจัดให้มีความมั่นคงปลอดภัยปลอดภัยจาก ยาเสพติด ปลอดภัยผู้มีอิทธิพล อนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรม ศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญา ท้องถิ่น ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ

- การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย พัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริมการประกอบอาชีพที่ยั่งยืน และมี รายได้ที่มั่นคง พัฒนาและสนับสนุนสวัสดิการ เด็ก เยาวชน สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส



- การพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค-บริโภค การปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ราชการ สถานที่ท่องเที่ยว อาคาร บ้านเรือน สนามกีฬา สวนสาธารณะ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และมีการบริการพื้นฐานที่สะดวกและเพียงพอ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาเกษตรกรรม พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยวแบบสมดุล

- การส่งเสริมการเกษตรปลอดสารพิษ ส่งเสริมการปลูกพืชสมุนไพรการพัฒนาคุณภาพดิน การพัฒนาบุคลากรทางการเกษตรพัฒนาคุณภาพสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์เกษตรกรรมครบวงจร ตามแนวทฤษฎีใหม่ส่งเสริมให้มีตลาดเพื่อเป็นศูนย์กลางในการจำหน่ายสินค้าการเกษตรการพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

- พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลอง หนอง บึง แหล่งน้ำชลประทาน ให้สามารถเก็บกักน้ำได้ตลอดปี พื้นที่และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ ฯลฯ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- สร้างเครือข่ายความร่วมมือ เพิ่มศักยภาพการจัดการขยะมูลฝอย จัดการปัญหาอุทกภัยและคุณภาพน้ำ และสิ่งแวดล้อมได้รับการอนุรักษ์ รวมถึงการฟื้นฟูให้มีความสมบูรณ์เพิ่มขึ้นและมีความสมดุลกับสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการพัฒนาการเมืองการบริหาร

- พัฒนาคุณภาพบุคลากร ปรับปรุงเครื่องมือ-เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชการ ควบคุมด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ

- รณรงค์ให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ความต้องการการแก้ปัญหา ประเมินผลและตรวจสอบได้

บันไดขั้นที่ ๓ การเก็บข้อมูลยุทธศาสตร์และภารกิจของหน่วยงาน

เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน มียุทธศาสตร์ในการกำหนดทิศทางในการบริหารจัดการในองค์กรแล้ว จึงดำเนินการกำหนดเป้าประสงค์และภารกิจของหน่วยงานเพื่อที่จะให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาว่า ในยุทธศาสตร์แต่ละยุทธศาสตร์ มีเป้าประสงค์อย่างไร และองค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน จะกำหนดตำแหน่งใด เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์นั้น และปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน มีอัตรากำลังในการปฏิบัติงานภายใต้ยุทธศาสตร์นั้นเพียงพอหรือไม่ และยุทธศาสตร์ใดที่มีคนเกินความจำเป็นเพื่อที่คณะกรรมการจะได้ปรับแก้ตำแหน่งในกรณีตำแหน่งว่าง นั้น เพื่อรองรับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ภายใต้ภารกิจของแต่ละส่วนราชการ ๘ ส่วนราชการ



การจัดอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ มาตรฐานคมนาคม	- พัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุงบำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย เช่น ป้ายบอกเส้นทาง ไหล่ทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่างๆ และย่านชุมชน	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ฯ - นายช่างโยธา/ผช.นายช่างฯ - จพง.ธุรการ กองช่าง
	- ให้บริการด้านสาธารณสุข ดูแลควบคุม บริหารจัดการสิ่งแวดล้อม ขยะมูลฝอย ป้องกัน โรคติดต่อ ให้บริการด้านทันตกรรม การจัดให้มีความมั่นคงปลอดภัยปลอดภัยจากยาเสพติด ทั้งชุมชน โรงเรียน และหน่วยงานรัฐในพื้นที่	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ผอ.กองสาธารณสุข - นวก.สุขาภิบาล - จพง.สุขาภิบาล - พนักงานผู้ช่วยเหลือ จนท. - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถขยะ) - คนงานประจำรถขยะ - ยาม - คนงาน
	- ให้การศึกษาแก่เด็กก่อนวัยเรียน บริหารจัดการกับเด็กและเยาวชนในพื้นที่ อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ และส่งเสริมการศึกษา นอกสถานศึกษา ให้กับเด็กและเยาวชนนอกสถานศึกษา	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ผอ.กองการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - ผช.นักวิชาการศึกษา - ครู /ผช.ครู/ ผดต
	- การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย พัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริมการประกอบ อาชีพที่ยั่งยืน และมีรายได้ที่มั่นคง พัฒนาและสนับสนุนสวัสดิการ เด็ก เยาวชน สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ผอ.กองสวัสดิการสังคม - หน.ฝ่ายพัฒนาชุมชน - หน.ฝ่ายสังคมสงเคราะห์ - นักพัฒนาชุมชน
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ประชาชนมีคุณภาพ	- การพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค-บริโภค การปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ราชการ สถานที่ท่องเที่ยว อาคาร บ้านเรือน สนามกีฬา สวนสาธารณะ การป้องกัน	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - วิศวกรโยธา - นายช่างโยธา - จพง.ธุรการ กองช่าง



	และบรรเทาสาธารณภัย และมีการบริการพื้นฐานที่สะดวกและเพียงพอ	- ผช.นายช่างโยธา - จพง.ป้องกันฯ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เกษตรกรรมยั่งยืน	- ส่งเสริมการเกษตรปลอดสารพิษ ส่งเสริมการปลูกพืชสมุนไพรการพัฒนาคุณภาพดิน การพัฒนาบุคลากรทางการเกษตรพัฒนาคุณภาพสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์เกษตรกรรมครบวงจร ตามแนวทฤษฎีใหม่ส่งเสริมให้มีตลาดเพื่อเป็นศูนย์กลางในการจำหน่ายสินค้าการเกษตรการพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร	- ปลัด อบต. – รองปลัด อบต. - หน.สำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน
	- พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลอง หนอง บึง แหล่งน้ำชลประทาน ให้สามารถเก็บกักน้ำได้ตลอดปี พื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ ฯลฯ	- ปลัด อบต. – รองปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ฯ - นายช่างโยธา - จพง.ธุรการ กองช่าง - ผช.นายช่างโยธา
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ บริหารจัดการโปร่งใส	- พัฒนาคุณภาพบุคลากร ให้เงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน บรรจุแต่งตั้ง สรรหา พัฒนาบุคลากร ในสังกัด	- ปลัด อบต. – รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นิติกร - นักทรัพยากรบุคคล - ผช.นักทรัพยากรบุคคล
	- สนับสนุนงบประมาณ ปรับปรุงเครื่องมือ-เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชการ ควบคุมด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ ตรวจสอบได้	- ปลัด อบต. – รองปลัด อบต. - ผอ.กองคลัง - นักวิชาการเงินฯ - นักวิชาการตรวจสอบภายใน - จพง.พัสดุ - จพง.จัดเก็บรายได้ - จพง.การเงิน - ผช.จพง.พัสดุ - ผช.จพง.การเงินฯ
	- รณรงค์ให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ความต้องการการแก้ปัญหา ประเมินผลและตรวจสอบได้ และการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล	- พนักงานส่วนตำบลทุกระดับ



บันไดขั้นที่ ๔ การเก็บข้อมูลกระบวนการทำงานจริง

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน ได้พิจารณาภาระค่างานที่หัวหน้าส่วนราชการ ได้เก็บรวบรวมข้อมูล พิจารณาประกอบกับใบกำหนดหน้าที่งาน (JOB DESCRIPTION) และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งที่ควรมี หรือทิศทางการควบคุมอัตรากำลังของบุคลากร ในอนาคตตลอดระยะเวลา ๓ ปี

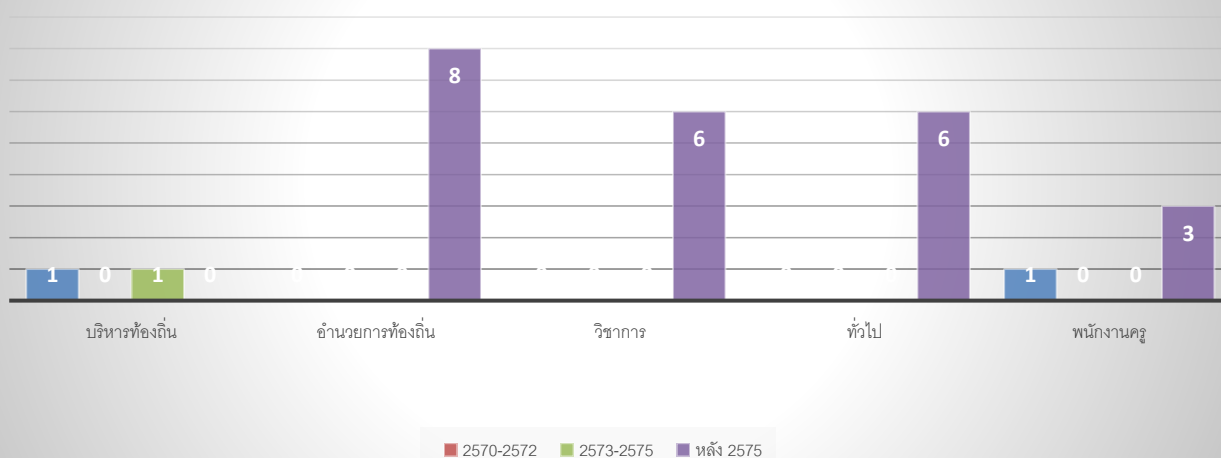
บันไดขั้นที่ ๕ การพิจารณาอุปสงค์กำลังคน

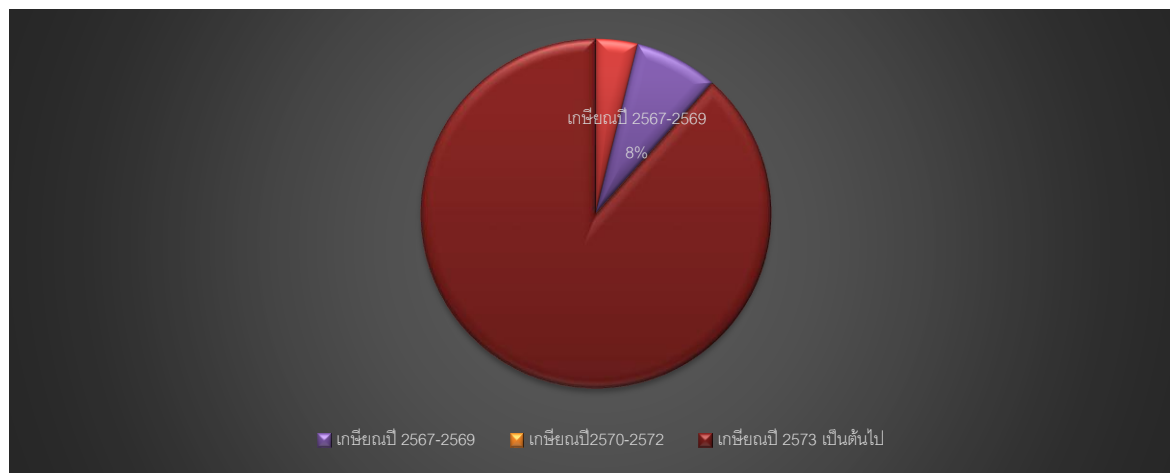
หลังรวบรวมข้อมูลดังกล่าวแล้ว ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาแผนอัตรากำลังที่ใช้คือ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน มีภารกิจด้านการศึกษา ด้านการจัดทำแผนที่ภาษี และด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ที่เพิ่มขึ้น เบื้องต้นคณะกรรมการได้ร่วมกันพิจารณาปรับเกลี่ยอัตรากำลังที่ว่างเพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายแล้ว แต่ก็ยังไม่สามารถตอบสนองภารกิจและงานที่เพิ่มขึ้นได้

บันไดขั้นที่ ๖ การพิจารณาอุปทานกำลังคน

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน มีบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ดังนี้

แผนภูมิแสดงปีเกษียณอายุราชการของบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี





จากแผนภูมิ พบว่าการเกษียณอายุราชการของ บุคลากรใน แผนอัตรากำลัง ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ บุคลากรที่จะเกษียณในระยะเวลา แผนอัตรากำลัง ๓ ปีนี้ไม่มี กรณีในระยเวลาดังกล่าวหากมี คนโอนมาแล้วอายุมาก และเกษียณใน ๓ ปี นี้ สำหรับสายงานของผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน วางแผนเกี่ยวกับการเตรียมการรองรับคนเกษียณไว้ดังนี้

๑. ก่อนการเกษียณ ๖๐ วัน องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน จะเตรียมการดำเนินการ สรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อดำรงตำแหน่งดังกล่าว เพื่อให้ได้คนใหม่มาสานงานต่อคนที่เกษียณ ใน ๑ ตุลาคม ให้เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์กำหนด

๒. หากไม่สามารถดำเนินการได้ในข้อ ๑ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน จะสรรหา คนมาดำรงตำแหน่ง (เสนอชื่อเข้า ก.อบต.จังหวัดสมุทรปราการ) ภายหลังจากตำแหน่งว่าง ใน ๖๐ วัน (รวมข้อ ๑ และ ข้อ ๒ ได้ ๑๒๐ วัน)

๓. หากองค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน ไม่สามารถดำเนินการได้ ทั้งข้อ ๑ และ ๒ แล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่านจะรายงานตำแหน่งผู้บริหารว่าง ขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครอง ส่วนท้องถิ่น

บันไดขั้นที่ ๗ การกำหนดจำนวน/สายงานและประเภทตำแหน่ง

การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน ใช้การวางกรอบ อัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนด ประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้ สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน ดังนี้



• **พนักงานส่วนตำบล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

• **ลูกจ้างประจำ :** ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

• **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี 3 ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง 2 ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ





บันไดขั้นที่ ๘ คือการจัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ

การจัดทำแผนอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน ใช้การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ อีกทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่านได้วิเคราะห์ภารกิจที่มีอยู่ เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดส่วนราชการรองรับ และให้สอดคล้องกับภารกิจที่เกิดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นหลัก

๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้ ๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑)) ๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑)) ๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒)) ๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓)) ๑.๕ การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔)) ๑.๖ การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))	ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการซ่อม การสร้าง การบำรุงรักษา ไฟฟ้า ประปา สาธารณูปโภค ส่วนใหญ่ ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน นี้ คือ กองช่าง
๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖)) ๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓)) ๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔)) ๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐)) ๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย(มาตรา ๑๖(๒)) ๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))	ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ทั้งด้วยสุขภาพพลานามัย และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน เป็นการปฏิบัติงานประสานงานใน ๒ ส่วนราชการ คือ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และ กองสวัสดิการสังคม



ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))	
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔)) ๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘)) ๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓)) ๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓)) ๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗)) ๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))	ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านนี้เป็นการให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนรวมทั้งความปลอดภัยทางด้านโครงสร้างพื้นฐานด้วย ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจเป็นการประสานงานการปฏิบัติระหว่าง ๒ ส่วนราชการ คือ กองช่าง และสำนักปลัด ในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖)) ๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕)) ๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗)) ๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐)) ๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒)) ๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑)) ๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖)) ๔.๘ การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))	ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ภารกิจใน ด้านนี้เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม ของประชาชนในการส่งเสริมอาชีพและความ เป็นอยู่ของประชาชน ดังนั้นการกำหนด ส่วนราชการรองรับด้านนี้ มีการประสาน การปฏิบัติงานระหว่าง ๒ ส่วนราชการคือ กองคลัง และสำนักปลัด
๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม(มาตรา ๖๗(๗)) ๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒)) ๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))	ด้านการบริหารจัดการการอนุรักษ์ทรัพยากร และสิ่งแวดล้อม ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในชุมชน ดังนั้นการ กำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘)) ๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕)) ๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙)) ๖.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))	ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญา ศาสนาและวัฒนธรรมของคนในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๗.๑ สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓)) ๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙)) ๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖)) ๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓)) ๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))	ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ ส่วนราชการทุกกองในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน (สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ



๖. การกิจหลักและการกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่านดำเนินการ ดังนี้

การกิจ	การกำหนดส่วนราชการรองรับกับการกิจ
การกิจหลัก ๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ๓. ด้านการส่งเสริมการศึกษา	๑. กองช่าง ๒. กองสาธารณสุขฯ และ สำนักปลัด ๓. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
การกิจรอง ๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี ๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ ๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร ๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน ๕. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๖. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร ๗. ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ๘. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๒. สำนักปลัด ๓. สำนักปลัด ๔. กองคลัง ๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๖. ทุกส่วนราชการ ๗. สำนักปลัด ๘. สำนักปลัด

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบ

อัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths



หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน(ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S 1. มีภูมิภานาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. 2. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน 3. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต 4. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ 5. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	จุดอ่อน W 1. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. 2. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ 3. มีภาระหนี้สิน
โอกาส O 1. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น 2. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา 3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน	ข้อจำกัด T 1. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ 2. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน 3. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ 4. มีความก้าวหน้าในวงแคบ



วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน(ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S - บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย - การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ - ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน - มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร - ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน - ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W - ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ - พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่ - อาคารสำนักงานคับแคบ
โอกาส O - ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี - มีความคุ้นเคยกันทุกคน - บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนาคติของประชาชนได้ดี - บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดริ /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น - ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T - มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง - ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. - งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวน ประชากร และภารกิจ

สรุปโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเื้อื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อัน ได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้้องค์การบริหารส่วน ตำบลคลองด่าน ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็น อย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมใน



เชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และวิเคราะห์อัตรา กำลังคนที่มี และที่ขาด เพื่อใช้สำหรับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงใช้สำหรับปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมระหว่างคนกับงานที่มี ดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไข ปัญหาในอนาคต
สำนักปลัด มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและ เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งาน บริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการ ขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนา อาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็น หน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้ง กำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้ คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วน ตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการ วางแผน นโยบาย อำนาจการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการ บรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละ ตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี	สำนักปลัดปลัด เป็น ส่วนราชการระดับกลาง ประกอบด้วย ฝ่าย ๒ ฝ่าย ได้แก่ฝ่าย บริหารงานทั่วไป และ ฝ่ายป้องกันฯ ซึ่ง ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ป้องกันฯ ปัจจุบันเป็น อัตราว่าง ที่ว่าง สาย วิชาการและประเภท ทั่วไป มีบางตำแหน่ง เพียงพอต่อการปฏิบัติ หน้าที่ และบางตำแหน่ง ยังไม่เพียงพอ จึงขอเพิ่ม ตำแหน่งนักป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย ๑ อัตรา ฝ่ายป้องกันฯ และตำแหน่งเจ้า พนักงานธุรการ ๑ อัตรา ฝ่ายบริหารงาน ทั่วไป รวมถึงพนักงาน จ้าง มีเพียงพอต่อการ บริหารจัดการภายใน	- ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วน ตำบลคลองด่าน ใช้ วิธีการโอน ย้าย เพื่อ แก้ไขปัญหาใน ปัจจุบันและขอใช้ บัญชีผู้สอบคัดเลือก สอบแข่งขัน ใน อนาคต ยังไม่มีความ จำเป็นที่จะยุบเลิก ตำแหน่ง ใน ระยะเวลา ๓ ปี - กำหนดตำแหน่ง นักป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย เพิ่มเพื่อรองรับ ภารกิจงานด้านงาน ป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย ในเขตพื้นที่ และ กำหนดตำแหน่งเจ้า พนักงานธุรการเพื่อ รองรับภาระงาน การเกษียณอายุราชการ ของลูกจ้างประจำ ใน อีก ๒ ปีข้างหน้า
กองคลัง มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการ จัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงิน บำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งาน	กองคลัง เป็นส่วน ราชการระดับกลาง ประกอบด้วย ฝ่าย ๒ ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายการเงิน และบัญชี และฝ่าย พัฒนารายได้ ซึ่ง	- ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วน ตำบลคลองด่าน ใช้ วิธีการโอน ย้าย เพื่อ แก้ไขปัญหาใน ปัจจุบันและขอใช้ บัญชีผู้สอบคัดเลือก



โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไข ปัญหาในอนาคต
เกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำปีและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี	ตำแหน่ง ปัจจุบันเป็นอัตรากำลัง ที่ว่างสายวิชาการ และสายทั่วไป มีบางตำแหน่งเพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ และบางตำแหน่งยังไม่เพียงพอ จึงขอเพิ่มนักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๑ อัตรา ฝ่ายพัฒนารายได้ รวมถึงพนักงานจ้าง มีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน	สอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี - กำหนดตำแหน่งนักวิชาการจัดเก็บรายได้ เพิ่มเพื่อรองรับภารกิจงานด้านงานพัฒนารายได้ จัดเก็บภาษีต่างๆ
กองช่าง มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบงานประมาณราคา งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปีงานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำ ทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูลสถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี	กองช่าง เป็นส่วนราชการ ระดับกลาง ประกอบด้วยฝ่าย ๒ ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายการโยธา และฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ซึ่ง ๑ ฝ่ายตำแหน่ง ปัจจุบันเป็นอัตรากำลังที่ว่าง สายวิชาการและสายประเภททั่วไปยังไม่มีครบตามโครงสร้าง จึงขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มตำแหน่งนักจัดการงานช่าง ๑ อัตรา รวมถึงพนักงานจ้าง มีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน	- ตำแหน่งที่ว่างองค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบันและขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือกสอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี ขอกำหนดตำแหน่งนักจัดการงานช่าง ๑ อัตรา เพื่อรองรับปริมาณงานในกองช่าง
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ งานสุขาภิบาลชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งาน	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เป็นส่วนราชการระดับกลาง ประกอบด้วย ฝ่าย ๒ ฝ่ายได้แก่ ฝ่าย	- ตำแหน่งที่ว่างองค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อ



โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไข ปัญหาในอนาคต
คุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานเภสัชกรรม งานพยาธิวิทยา งานรังสีวิทยา งานวิชาการทางการแพทย์ งานวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ งานการแพทย์ งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานรักษาพยาบาล งานศูนย์บริการสาธารณสุข งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานหลักประกันสุขภาพตำบล งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข งานกฎหมายสาธารณสุข งานแพทย์แผนไทย งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย งานกายภาพและอาชีวบำบัด งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย งานทันตสาธารณสุข งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด งานสัตวแพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ และเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียและสารอันตรายต่างๆ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนรักษาพยาบาล ให้การบริการสาธารณสุข อนามัยสิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้วุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี	บริหารงานสาธารณสุข และฝ่ายบริการสาธารณสุข ตำแหน่งปัจจุบันเป็นอัตรากำลังที่ว่าง สายวิชาการและสายประเภททั่วไป มีบางตำแหน่งยังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน จึงขอเพิ่มตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุข ฝ่ายบริการสาธารณสุข รวมถึงพนักงานจ้าง มีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน - องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่านมีรถขยะ จำนวน ๒ คันใหญ่ ๑ คันเล็ก บุคลากรที่ปฏิบัติงานในด้านนี้ปัจจุบัน มีเพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่	แก้ไขปัญหาในปัจจุบัน และขอใช้บัญชีสอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี - กำหนดตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุข เพิ่มเพื่อรองรับภารกิจงานด้านงานบริการสาธารณสุขที่เกิดขึ้น
กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล งานจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด งานคณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล งานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล งานงบประมาณ งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนขององค์การบริหารส่วนตำบล งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ งานประชาสัมพันธ์ งานบริการและเผยแพร่วิชาการ งาน	กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ เป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย ๑ ฝ่าย ๑ กลุ่มงาน สายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มีเพียงพอสำหรับ	- ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน และขอใช้บัญชีสอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มีความ



โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไข ปัญหาในอนาคต
สถิติข้อมูล งานสารสนเทศงานจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	การบริหารจัดการภายใน	จำเป็นที่จะยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการ ด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย ๑ ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม อัตรากำลัง ที่ว่างสายวิชาการ และสายประเภททั่วไป ยังไม่มีจึงขอกำหนดเพิ่มเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี รวมถึงพนักงานจ้าง มีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน	- ตำแหน่งที่ว่างองค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบันและขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือกสอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่ง หรือยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี จึงขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม คือเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีรองรับงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนาในด้านการจัดซื้อจัดจ้างวัสดุ เสริมม ให้กับ ศพด
กองสวัสดิการสังคม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนงาน ด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคม และด้านสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาระบบ รูปแบบมาตรการ และวิธีการพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน งานพัฒนาชุมชน งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน งานจัดระเบียบชุมชนงานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็กสตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์เด็กสตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทุพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ งานสังคมสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมองงานสังคมสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อน ไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤติดนไม่เหมาะสมแก่วัย งานสังคมสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหา	กองสวัสดิการสังคมเป็นส่วนราชการระดับต้น มีฝ่าย ๒ ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายพัฒนาชุมชน และฝ่ายสังคมสงเคราะห์ สายวิชาการและสายประเภททั่วไป มีบางตำแหน่งที่ยังไม่มีเพียงพอ ๑ อัตรา	- ตำแหน่งที่ว่างองค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบันและขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือกสอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะยุบ



โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไข ปัญหาในอนาคต
ความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว งานด้านจิตวิทยา งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	พนักงานจ้าง มีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน -จึงขอกำหนดตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน ๑ อัตรา เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ๑ อัตรา และเจ้าพนักงานธุรการ - สังคมผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาสทางสังคม มีปริมาณงานมากขึ้นในแต่ละปี - ผู้ปฏิบัติงานที่มีดังกล่าว ไม่เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานจริง เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน มี ๑๓ หมู่บ้านประชากรมากกว่า ๑๖,๐๐๐ ตำแหน่ง ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างทั่วถึง	เลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี - กำหนดตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน เพิ่ม ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน เพิ่ม ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ - เพิ่ม เพื่รองรับภารกิจงานด้านสวัสดิการสังคม ที่ดูแลเกี่ยวกับสวัสดิการสังคมในพื้นที่ให้กับ ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส ทางสังคม ที่มีปริมาณมากขึ้นในแต่ละปี
หน่วยตรวจสอบภายใน อำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งาน	หน่วยตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการหลัก อัตรากำลังที่มีนักวิชาการตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา และเป็นตำแหน่ง ว่าง มีตำแหน่งเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน	- ยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี



โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไข ปัญหาในอนาคต
รายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานกำหนดรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ มอบหมาย		

๔.โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๔.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะ
ดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนด
โครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และ
ในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมี
ปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไปโดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑.สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	
๑.๑ ฝ่ายบริหารทั่วไป	๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	
งานบริหารงานทั่วไป	- งานบริหารงานทั่วไป	
-งานบริหารทั่วไป	- งานการเจ้าหน้าที่	
-งานพิธีการ	- งานนิติการ	
-งานข้อมูลข่าวสาร		
-งานอาคารและสถานที่		
-งานประชุมสัมมนา		
-งานเลือกตั้ง		



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
-งานกิจการสภา อบต. -งานทะเบียนและข้อมูลงานบริหารทั่วไป -งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย งานการเจ้าหน้าที่ -งานทะเบียนข้อมูลวิเคราะห์อัตรากำลังภาครัฐ -งานบรรจุแต่งตั้ง โอน สรรหา และเลือกสรร -งานพิจารณาความดีความชอบของพนักงานและลูกจ้าง -งานกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ในการบริหารงานบุคคล -งานฝึกอบรม สัมมนาพนักงานและลูกจ้าง -งานบำเหน็จบำนาญ สวัสดิการและงานทดแทน -งานประกันสังคม -งานติดตามผลและรายงานผลงานการเจ้าหน้าที่ -งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร ปศุสัตว์ สหกรณ์และประมง -งานส่งเสริมองค์การชุมชนทางการเกษตร สหกรณ์และประมง -งานวิชาการและแหล่งความรู้		



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
-งานทะเบียนและข้อมูล -งานติดตามผลและรายงานผลงานส่งเสริมการเกษตร -งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย -งานธุรการ -งานประชาสัมพันธ์ -งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย งานกฎหมายและคดี -งานกฎหมายและนิติกรรม -งานดำเนินการทางวินัย -งานดำเนินการทางคดี และศาลปกครอง -งานร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์ -งานระเบียบและข้อมูลงานกฎหมายและคดี -งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย		
๑.๒ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานอำนวยความสะดวกและการวางแผน -งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานกู้ภัย -งานฟื้นฟูหลังเกิดภัย	๑.๒ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบ - งานบริหารงานทั่วไป	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
-งานป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) -งานฝึกอบรมและพัฒนา -งานซ่อมบำรุงรักษา -งานทะเบียนและข้อมูลงาน -งานติดตามและรายงานผล -งานบริหารงานสาธารณภัย -งานควบคุมไฟฟ้า -งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย		
๔.กองคลัง ๔.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี (๑) งานการเงิน -งานรับเงินและเบิกจ่ายเงิน -งานจัดทำฎีกาและหลักฐานการจ่ายเงิน -งานเก็บรักษาเงิน	๔.กองคลัง ๔.๑ ฝ่ายพัฒนารายได้ - งานพัฒนารายได้ - งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ - งานกิจการพาณิชย์ -งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	
-งานทะเบียนและข้อมูลงานการเงิน -งานติดตามและรายงานผลงานการบัญชี -งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย (๒) งานธุรการ -งานทะเบียนคุมการจ่ายเงิน -งานงบการเงินและงบทดลอง	๔.๒ ฝ่ายการเงินและบัญชี - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานบริหารงานทั่วไป	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
-งานแสดงฐานะทางการเงิน -งานทะเบียนและข้อมูลการบัญชี -งานติดตามและรายงานผลการบัญชี -งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ๔.๒ ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ (๑) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ -งานขออนุญาตประกอบกิจการ และกิจการบริการ สาธารณะ -งานจัดเก็บรายได้ ภาษีอากร ค่าธรรมเนียมใบอนุญาต ใบอนุญาต -ค่าเช่าเกี่ยวกับสถานที่ประกอบการและบริการ		
-งานติดตามผลการอนุญาตประกอบการค้าและ สถานที่ประกอบการ -งานทะเบียนและข้อมูลงานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ รายได้ -งานติดตามและรายงานผลการพัฒนาและจัดเก็บรายได้ -งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ๔.๓ ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ (๑) งานพัสดุ		



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
- งานทะเบียนเบิกจ่ายครุภัณฑ์ และยานพาหนะ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานทะเบียนและข้อมูลงานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย (๒) งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานแผนที่ภาษี - งานทะเบียนทรัพย์สิน		
๕. กองช่าง ๕.๑ ฝ่ายก่อสร้าง (๑) งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างสะพาน และมาตรฐานงานสะพาน - งานก่อสร้าง และมาตรฐานงานทาง - งานประสานงานสาธารณูปโภค - งานก่อสร้างและบำรุงรักษาแหล่งน้ำขนาดเล็ก - งานด้านน้ำบาดาลขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานทะเบียนข้อมูลการก่อสร้างและบูรณสะพานและแหล่งน้ำ - งานแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานขุดดินและถมดิน	๕. กองช่าง ๕.๑ ฝ่ายออกแบบและก่อสร้าง - งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานสำรวจและออกแบบ - งานสาธารณูปโภค	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
- งานตรวจสอบและติดตามผลงานการก่อสร้างเขื่อนป้องกันตลิ่งแม่น้ำขนาดใหญ่และริมทะเล - งานวางแผน ควบคุม บำรุงรักษาการเบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์ เกี่ยวกับยานพาหนะและเครื่องยนต์ - งานติดตามและรายงานผลการก่อสร้าง - งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย (๒) งานธุรการ		
๕.๒ ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร (๑)งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานออกแบบและประเมินราคาการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานควบคุมติดตามตรวจสอบการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานทะเบียนและข้อมูลงานออกแบบควบคุมอาคารและปฏิบัติงานในพื้นที่นิคมสหกรณ์ - งานอนุญาตปลูกสร้างล่วงล้ำน้ำและการขุดลอกร่องน้ำขนาดเล็ก - งานรายงานผลการออกแบบและควบคุมอาคาร - งานควบคุมอาคารและโรงงาน - งานควบคุมเชื้อเพลิง - งานปฏิบัติงานช่าง ตวง วัด -งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย (๒) งานธุรการ	๕.๒ ฝ่ายการโยธา - งานการโยธา - งานควบคุมอาคาร - งานควบคุมการก่อสร้าง งานบริหารงานทั่วไป - งานบริหารงานทั่วไป	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๖.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๖.๑ ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข (๑)งานส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค -งานคุ้มครองผู้บริโภค -งานส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรค -งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ -งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย (๒) งานศูนย์บริการสาธารณสุข -งานป้องกันยาเสพติด -งานอนามัยและสาธารณสุขมูลฐาน -งานทะเบียนและข้อมูลงานบริการสาธารณสุข -งานคุ้มครองผู้บริโภค (๓) งานธุรการ -งานธุรการ	๖.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๖.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานบริหารงานสาธารณสุข - งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม - งานบริหารงานทั่วไป	
๖.๒. ฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม (๑) งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม -งานบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในเขต อบต. -งานถ่ายโอนภารกิจสาธารณสุขให้แก่ อบต. -งานควบคุมมลพิษและสิ่งแวดล้อม -งานอนุญาตด้านสิ่งแวดล้อม (๒) งานรักษาความสะอาด -งานรักษาความสะอาดและกำจัดสิ่งปฏิกูล -งานกำจัดขยะมูลฝอยและน้ำเสีย	๖.๒. ฝ่ายบริการสาธารณสุข - งานบริการสาธารณสุข - งานส่งเสริมสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรค	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๗. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๗.๑ ฝ่ายยุทธศาสตร์และแผนงาน งานแผนพัฒนาท้องถิ่น -งานจัดเก็บ และสำรวจข้อมูลพื้นฐานของตำบล - งานประสานแผนพัฒนาท้องถิ่นในระดับพื้นที่ -งานเกี่ยวกับระบบสารสนเทศเพื่อการวางแผนพัฒนาท้องถิ่น (e-Plan) -งานคณะกรรมการพัฒนาท้องถิ่น -งานคณะกรรมการสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น -งานเอกสารประกอบการประชุมคณะกรรมการเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น -งานหนังสือราชการเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น -งานจัดประชุมประชาคมท้องถิ่น ระดับตำบล -งานเกี่ยวกับการส่งเสริมและสนับสนุนกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน -งานให้คำปรึกษา แนะนำทั้งในเชิงวิชาการ ทักษะเฉพาะด้านและทักษะทั่วไป -งานติดต่อประสานงานกับหน่วยงานหรือเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง -งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย งานติดตามและประเมินผล -งานประชุมคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาท้องถิ่น	๗. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๗.๑ ฝ่ายยุทธศาสตร์และแผนงาน -งานยุทธศาสตร์และแผนงาน -งานบริหารงานทั่วไป ๗.๒ กลุ่มงานงบประมาณ -งานวิเคราะห์นโยบายและแผน -งานบริหารงานทั่วไป	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
-งานติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ (รายไตรมาส) -งานเอกสารประกอบการประชุมคณะกรรมการเกี่ยวกับการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาท้องถิ่น -งานเกี่ยวกับระบบสารสนเทศเพื่อการวางแผนพัฒนาท้องถิ่น(e-Plan) ด้านรายงานการดำเนินโครงการ -งานเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารขององค์การบริหารส่วนตำบลทางบอร์ดประชาสัมพันธ์ -งานบันทึกภาพนิ่งหรือเคลื่อนไหวการดำเนินงานกิจกรรม/โครงการต่างๆ -งานวางแผนและพัฒนาสื่อประชาสัมพันธ์รูปแบบอื่นๆ -งานให้คำปรึกษาแนะนำทั้งในเชิงวิชาการทักษะเฉพาะด้านและทักษะทั่วไป -งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย ๗.๒ งานงบประมาณ -งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณท้องถิ่นรายจ่ายประจำปีงบประมาณและฉบับเพิ่มเติม -งานจัดทำงบประมาณรายจ่ายจากเงินสะสม -งานเกี่ยวกับโอนงบประมาณและการแก้ไขเปลี่ยนแปลงคำสั่งคำชี้แจงงบประมาณ -งานเกี่ยวกับจัดทำคำขอรับสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานอื่น		



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
-งานเอกสารประกอบการประชุมการดำเนินงานเกี่ยวกับงบประมาณท้องถิ่น -งานประชุมเกี่ยวกับงบประมาณท้องถิ่น -งานจัดเก็บข้อมูลทางสถิติด้านงบประมาณ -งานระบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (e-Plan) -งานให้คำปรึกษา แนะนำทั้งในเชิงวิชาการ ทักษะเฉพาะด้านและทักษะทั่วไป -งานติดต่อประสานงานกับหน่วยงานหรือเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง -งานอื่นที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย		
๘. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๘.๑ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๑) -งานกิจการการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น -งานส่งเสริมและจัดการการศึกษาในและนอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยของชุมชนและการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ -งานประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของ อปท. -งานแหล่งความรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น -งานส่งเสริมเอกลักษณ์ของชุมชนและสังคม	๘. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๘.๑ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -งานบริหารงานทั่วไป -งานการเงินและบัญชี -งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
-งานศูนย์การเรียนรู้ชุมชน -งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กระดับอนุบาลและปฐมวัย (๒)-งานทะเบียนและข้อมูลงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม -การประสานงานการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และ ประเพณีท้องถิ่น -งานบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงบูรณาการ -งานประสานงานกิจการสถานศึกษา -งานส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการสถานศึกษาและ ชุมชน -งานส่งเสริมวัสดุอุปกรณ์สื่อสารการศึกษาในสถานศึกษา -งานประสานการพัฒนาและบำรุงรักษาสถานศึกษา -งานส่งเสริมและพัฒนาลานกีฬาชุมชน -งานจัดตั้งและส่งเสริมศูนย์กีฬาชุมชน		
๑๑.กองสวัสดิการสังคม ๑๑.๑ ฝ่ายสังคมสงเคราะห์ -งานสำรวจข้อมูลผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ป่วยโรค เอดส์ -งานสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ป่วย โรคเอดส์ -งานสงเคราะห์คนชรา คนพิการ และทุพพลภาพ	๑๑.กองสวัสดิการสังคม ๑๑.๑ ฝ่ายสังคมสงเคราะห์ - งานสังคมสงเคราะห์ - งานบริหารงานทั่วไป ๑๑.๒ ฝ่ายพัฒนาชุมชน - งานพัฒนาชุมชน	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
-งานสงเคราะห์ครอบครัวและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตครอบครัว -งานส่งเสริมและสนับสนุนองค์การสังคมสงเคราะห์ภาคเอกชน -งานสำรวจวิจัยสภาพปัญหาสังคมต่าง ๆ -งานส่งเสริมสวัสดิภาพสตรี และสงเคราะห์หญิงบางประเภท -งานให้คำปรึกษา แนะนำในด้านสังคมสงเคราะห์แก่ผู้มาขอรับ -งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ๑๑.๒ ฝ่ายสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน -งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนที่ครอบครัวประสบปัญหาความเดือดร้อน -งานสงเคราะห์เด็กกำพร้า อนุบาล ไร้ที่พึ่ง เร่งร้อน จรจัด ถูกทิ้ง -งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนที่พิการทางร่างกาย สมอง และปัญญา -งานให้ความช่วยเหลือเด็กนักเรียนที่ยากจน ขาดแคลนอุปกรณ์การเรียน ชุดนักเรียน อาหารกลางวัน ทุนการศึกษา -งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน	- งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม - งานบริหารงานทั่วไป	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
-งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน -งานให้คำปรึกษาแนะนำแก่เด็กและเยาวชนซึ่งมีปัญหาในด้านต่าง ๆ -งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ๑๑.๓ ฝ่ายส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี -งานพัฒนาสตรี เด็กและเยาวชน -งานส่งเสริมอาชีพเสริมสร้างรายได้แก่ประชาชน -งานสนับสนุนส่งเสริมการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชน -งานดูแลการบริหารการจัดการกองทุนชุมชนเมือง -งานรวบรวมพัฒนา ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น -งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ๗.๔ งานธุรการ		
๑๒. หน่วยตรวจสอบภายใน ๑๒.๑ ตรวจสอบภายใน -งานตรวจสอบภายใน -งานติดตามและประเมินผล -งานข้อมูลวิชาการ -งานรายงานการควบคุมภายใน ๑๒.๒ งานธุรการ - งานธุรการ	๑๒. หน่วยตรวจสอบภายใน ๑๒.๑ ตรวจสอบภายใน	



กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๕)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด (๐๑)								
พนักงานส่วนตำบล								
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานบริหารงานทั่วไป								
งานการเจ้าหน้าที่								
งานนิติการ								
พนักงานส่วนตำบล								
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑ (รับโอน)
นิติกร (ปก./ชก.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑ (รับโอน)
เจ้าพนักงานธุรการ (พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑ (รับโอน)
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนิติกร	-	-	๑	๑	-	-	-	(ปรับปรุงครั้งที่ ๓)



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	-	๑	๑	-	-	-	(ปรับปรุงครั้งที่ ๓)
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนสวน (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ยาม	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
งานรักษาความสงบ								
งานบริหารงานทั่วไป								
พนักงานส่วนตำบล								
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (รับโอน)
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา
พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	๗	๗	๗	๗	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานดับเพลิง	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
พนักงานส่วนตำบล								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตร ากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ฝ่ายการเงินและบัญชี								
หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				
งานการเงินและบัญชี								
งานพัสดุและทรัพย์สิน								
งานบริหารงานทั่วไป								
พนักงานส่วนตำบล								
นักวิชาการการคลัง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (รับโอน)
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (รับโอน)
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (รับโอน)
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
นักวิชาการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน								
หัวหน้าฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รายงานให้ กสธ. สรรหา
ฝ่ายพัฒนารายได้								
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (รับโอน)
งานพัฒนารายได้								
งานเร่งรัดและจัดเก็บ								
งานกิจการพาณิชย์								



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน								
พนักงานส่วนตำบล								
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (รับโอน)
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
พนักงานส่วนตำบล								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายการโยธา								
หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รายงานให้ กสธ. สรรหา
งานการโยธา								
งานควบคุมอาคาร								
งานควบคุมการก่อสร้าง								
พนักงานส่วนตำบล								
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (รับโอน)
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยสถาปนิก	-	-	๑	๑	-	-	-	(ปรับปรุงครั้งที่ ๓)
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	๒	๒	-	-	-	(ปรับปรุงครั้งที่ ๓)
พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</u>								
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>งานแบบแผนและก่อสร้าง</u>								
<u>งานสำรวจและออกแบบ</u>								
<u>งานสาธารณูปโภค</u>								
<u>พนักงานส่วนตำบล</u>								
นักจัดการงานช่าง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (รับโอน)
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑ (รับโอน)
นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างสำรวจ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (รับโอน)
นายช่างเขียนแบบ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (รับโอน)
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
<u>งานบริหารงานทั่วไป</u>								
<u>พนักงานส่วนตำบล</u>								
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)</u>								



แผนอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2569 ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 5

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานส่วนตำบล								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รายงานให้ กสธ. สรรหาฯ
งานบริหารงานสาธารณสุข								
งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม								
งานบริหารงานทั่วไป								
พนักงานส่วนตำบล								
นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสุขาภิบาล (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานประจำรถขยะ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
คนงาน	๕	๕	๕	๕	-	-	-	ว่าง ๑
ฝ่ายบริการสาธารณสุข								
หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รายงานให้ กสธ. สรรหาฯ
งานบริการสาธารณสุข								
งานส่งเสริมสุขภาพ								
งานป้องกันและควบคุมโรค								
พนักงานส่วนตำบล								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (รับโอน)



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (รับโอน)
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
<u>กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (๐๗)</u>								
<u>พนักงานส่วนตำบล</u>								
ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์ฯ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	ปรับปรุงโครงสร้าง จากระดับต้น เป็น ระดับกลาง (ปรับปรุงครั้งที่ ๕)
<u>ฝ่ายยุทธศาสตร์และแผนงาน</u>								
หัวหน้าฝ่ายยุทธศาสตร์และแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>งานยุทธศาสตร์และแผนงาน</u>								
<u>งานบริหารงานทั่วไป</u>								
<u>พนักงานส่วนตำบล</u>								
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	๑	๑	-	-	-	(ปรับปรุงครั้งที่ ๓)
<u>กลุ่มงานงบประมาณ</u>								
<u>งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</u>								
<u>งานบริหารงานทั่วไป</u>								
<u>พนักงานส่วนตำบล</u>								
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (รับโอน)
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								



ส่วนราชการ	กรอบ อัตร กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ฯ (๐๘)								
พนักงานส่วนตำบล								
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม								
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รายงานให้ กสส. สรรหา
งานบริหารการศึกษา								
งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม								
งานบริหารงานทั่วไป								
งานการเงินและบัญชี								
พนักงานส่วนตำบล								
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (รับโอน)
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (รับโอน)
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
แม่ครัว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
งานบริหารการศึกษา								
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.คลองด่าน								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอจัดสรรจากกรม
ครู	๔	๔	๔	๔	-	-	-	ว่าง ๑ (รับโอน)
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๕	๕	๕	๕	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา
งานบริหารการศึกษา								
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปึกกา								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอจัดสรรจากกรม
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๒ อัตรา
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
พนักงานส่วนตำบล								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับกลาง)	-	-	๑	๑	-	-	-	ปรับปรุงโครงสร้าง จากระดับต้น เป็น ระดับกลาง (ปรับปรุงครั้งที่ ๔)
ฝ่ายพัฒนาชุมชน								
หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รายงานให้ กสท. สรรหา
งานพัฒนาชุมชน								
งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม								
พนักงานส่วนตำบล								
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายสังคมสงเคราะห์								
หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รายงานให้ กสท. สรรหา
งานสังคมสงเคราะห์								
งานบริหารงานทั่วไป								
พนักงานส่วนตำบล								
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (รับโอน)
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานบริหารงานทั่วไป								
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (รับโอน)
ฝ่ายส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี								
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (รับโอน)
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๖๘	๑๖๘	๑๗๔	๑๗๔	-	-	-	



9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน

		ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
ที่	ชื่อสายงาน	ตำแหน่ง	ทั้งหมด	จำนวนคน	เงินเดือน(1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	ในระยะเวลา 3ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด									
							2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
1	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	1,004,016	168,000	1	1	1	-	-	-	29,160	38,616	40,164	1,201,176	1,239,792	1,279,956	(83,668)
2	รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	649,080	134,400	1	1	1	-	-	-	19,920	20,400	20,640	803,400	823,800	844,440	(54,090)
3	รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	1	475,560	42,000	0	1	1	-	-	-	15,060	15,240	15,720	532,620	547,860	563,580	(40,900)
สำนักปลัด อบต.																			
4	หน.สำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	1	1	495,000	134,400	1	1	1	-	-	-	16,440	18,120	19,440	645,840	663,960	683,400	(44,930)
5	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	475,560	18,000	1	1	1	-	-	-	13,620	15,240	15,720	507,180	522,420	538,140	(40,900)
6	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	429,240	18,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,080	13,080	460,860	473,940	487,020	(35,770)
7	นักทรัพยากรบุคคล (001)	ปท.	1	1	249,240	0	1	1	1	-	-	-	7,680	7,680	7,680	256,920	264,600	272,280	(20,770)
8	นักทรัพยากรบุคคล (002)	ปท/ชก	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	(ว่างเดิม)
9	นิติกร (001)	ปท.	1	1	455,520	0	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,200	468,840	481,920	495,120	(37,960)
10	นิติกร (002)	ปท/ชก	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	(ว่างเดิม)
11	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปท/ชก	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	355,320	12,000	12,000	710,640	722,640	734,640	(ว่าง)
12	เจ้าพนักงานธุรการ	ปท./ชก	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	(ว่าง)
13	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปท.	1	1	295,680	0	1	1	1	-	-	-	9,120	8,880	12,240	304,800	313,680	325,920	(24,640)
ลูกจ้างประจำ																			
14	เจ้าพนักงานธุรการ (ส.)	-	1	1	311,640	0	1	1	1	-	-	-	12,120	12,600	12,960	323,760	336,360	349,320	(28,560)



แผนอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2569 ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 5

พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
15	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	1	1	180,000	0	1	1	1	-	-	-	180,000	7,440	7,800	360,000	367,440	375,240 (15,000)
16	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	1	1	180,000	0	1	1	1	-	-	-	180,000	7,440	7,800	360,000	367,440	375,240 (15,000)
17	ผู้ช่วยนิติกร	-	1	-	180,000	0	-	1	1	-	-	-	-	180,000	7,800	-	180,000	187,800 (ว่าง)
18	ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	1	-	180,000	0	-	1	1	-	-	-	-	180,000	7,800	-	180,000	187,800 (ว่าง)
19	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	221,160	0	1	1	1	-	-	-	8,760	9,240	9,600	229,920	239,160	248,760 (19,810)
20	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	187,440	0	1	1	1	-	-	-	7,440	7,800	8,160	194,880	202,680	210,840 (17,100)
21	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	128,160	0	1	1	1	-	-	-	5,040	5,400	5,520	133,200	138,600	144,120 (11,700)
22	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	170,880	0	1	1	1	-	-	-	6,840	7,080	7,440	177,720	184,800	192,240 (15,310)
23	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	194,160	0	1	1	1	-	-	-	7,764	8,076	8,400	201,924	210,000	218,400 (17,390)
24	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	168,000	0	1	1	1	-	-	-	6,720	6,960	7,320	174,720	181,680	189,000 (15,050)
25	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	1	1	155,640	0	1	1	1	-	-	-	6,240	6,480	6,720	161,880	168,360	175,080 (14,200)
26	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	1	1	132,000	0	1	1	1	-	-	-	5,280	5,520	5,640	137,280	142,800	148,440 (11,830)
27	คนสวน (ทักษะ)	-	1	1	160,680	0	1	1	1	-	-	-	6,480	6,600	6,960	167,160	173,760	180,720 (14,660)
28	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	-	1	1	195,120	0	1	1	1	-	-	-	7,800	8,160	8,400	202,920	211,080	219,480 (17,800)
29	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	-	1	-	189,960	0	1	1	1	-	-	-	7,560	7,920	8,280	197,520	205,440	213,720 (ว่างเดิม)
30	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	-	1	1	112,800	0	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080 (9,400)
31	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	-	1	1	176,280	0	1	1	1	-	-	-	7,080	7,320	7,680	183,360	190,680	198,360 (16,080)
32	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	-	1	1	169,800	0	1	1	1	-	-	-	6,840	7,080	7,320	176,640	183,720	191,040 (15,490)
33	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	-	1	-	159,480	0	1	1	1	-	-	-	6,360	6,720	6,840	165,840	172,560	179,400 (ว่างเดิม)
34	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	-	1	1	112,800	0	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080 (9,400)
35	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	-	1	1	112,800	0	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080 (9,400)
36	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	-	1	1	112,800	0	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080 (9,400)



แผนอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2569 ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 5

37	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	-	1	1	112,800	0	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	(9,400)
พนักงานจ้างทั่วไป																			
38	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
39	นักการภารโรง	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
40	ยาม	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
41	ยาม	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
42	พนักงานดับเพลิง	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
43	พนักงานดับเพลิง	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
44	พนักงานดับเพลิง	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
กองคลัง																			
45	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	1	1	486,720	134,400	1	1	1	-	-	-	16,560	16,320	16,440	637,680	654,000	670,440	(40,560)
46	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	1	483,120	18,000	1	1	1	-	-	-	13,440	14,160	15,480	514,560	528,720	544,200	(40,260)
47	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	1	402,720	18,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	434,340	447,960	461,580	(33,560)
48	หัวหน้าฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	-	393,600	18,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	(ว่างเดิม)
49	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปท/ชก	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	(ว่างเดิม)
50	นักวิชาการคลัง	ปท/ชก	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	(ว่างเดิม)
51	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	1	1	419,880	0	1	1	1	-	-	-	12,120	12,480	13,440	432,000	444,480	457,920	(34,990)
52	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปท/ชง	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	(ว่างเดิม)
53	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	1	1	313,440	0	1	1	1	-	-	-	11,040	11,160	10,920	324,480	335,640	346,560	(26,120)
54	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปท/ชก	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	355,320	12,000	12,000	710,640	722,640	734,640	(ว่าง)



แผนอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2569 ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 5

	ลูกจ้างประจำ																			
55	นักวิชาการคลัง (ส.)	-	1	1	369,480	0	1	1	1	-	-	-	12,960	13,320	13,440	382,440	395,760	409,200	(30,790)	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
56	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	1	1	180,000	0	1	1	1	-	-	-	180,000	7,440	7,800	360,000	367,440	375,240	(15,000)	
57	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	1	1	138,000	0	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	(11,500)	
58	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	1	1	166,680	0	1	1	1	-	-	-	6,720	6,960	7,200	173,400	180,360	187,560	(15,210)	
59	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	1	1	186,600	0	1	1	1	-	-	-	7,440	7,800	8,040	194,040	138,000	146,040	(17,020)	
60	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	1	1	187,440	0	1	1	1	-	-	-	7,560	7,800	8,040	195,000	138,000	146,040	(17,100)	
61	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	1	1	143,400	0	1	1	1	-	-	-	5,760	6,000	6,120	149,160	155,160	161,280	(12,850)	
62	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	164,160	0	1	1	1	-	-	-	6,600	6,840	7,080	170,760	177,600	184,680	(14,980)	
63	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	1	1	155,160	0	1	1	1	-	-	-	6,240	6,600	6,720	161,400	168,000	174,720	(13,900)	
64	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	1	1	112,800	0	1	1	1	-	-	-	4,560	4,680	4,920	117,360	122,040	126,960	(10,100)	
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
65	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)	
66	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,001	108,001	108,001	(9,000)	
	กองช่าง																			
67	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	1	1	511,440	134,400	1	1	1	-	-	-	16,320	16,440	16,440	662,160	678,600	695,040	(42,620)	
68	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	-	376,080	18,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,440	407,400	420,720	434,160	(ว่างเต็ม)	
69	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	435,720	18,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	467,340	480,960	494,580	(36,310)	
70	วิศวกรโยธา	ปท/ชก	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	(ว่างเต็ม)	
71	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	1	1	621,240	0	1	1	1	-	-	-	18,000	18,000	18,360	639,240	297,900	316,260	(51,770)	
72	นายช่างโยธา (001)	ปง.	1	1	363,480	0	1	1	1	-	-	-	11,280	10,920	11,400	374,760	385,680	397,080	(30,290)	
73	นายช่างโยธา (002)	ปง/ชง	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	(ว่างเต็ม)	



แผนอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2569 ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 5

74	นายช่างสำรวจ	ปจ./ขง.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	(	ว่างเต็ม	)
75	นายช่างเขียนแบบ	ปจ./ขง.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	(	ว่างเต็ม	)
76	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ.	1	1	196,080	0	1	1	1	-	-	-	6,480	7,080	7,080	202,560	209,640	216,720	(	16,340	)
77	นักจัดการงานช่าง	ปท/ชก	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	(	ว่าง	)
พนักงานจ้างตามภารกิจ																					
78	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	-	1	-	180,000	0	1	1	1	-	-	-	7,200	7,440	7,800	187,200	137,996	145,796	(	ว่างเต็ม	)
79	ผู้ช่วยสถาปนิก	-	1	-	180,000	0	-	1	1	-	-	-	-	180,000	7,800	-	180,000	187,800	(	ว่าง	)
80	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	1	-	138,000	0	-	1	1	-	-	-	-	138,000	6,000	-	138,000	144,000	(	ว่าง	)
81	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	1	-	138,000	0	-	1	1	-	-	-	-	138,000	6,000	-	138,000	144,000	(	ว่าง	)
82	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	1	1	171,360	0	1	1	1	-	-	-	6,840	7,080	7,440	178,200	137,997	145,437	(	14,770	)
83	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	1	1	183,240	0	1	1	1	-	-	-	7,320	7,680	7,920	190,560	137,998	145,918	(	16,080	)
84	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	1	1	138,000	0	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	137,999	143,999	(	11,500	)
85	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	1	1	179,760	0	1	1	1	-	-	-	7,200	7,440	7,800	186,960	138,000	145,800	(	15,780	)
86	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	-	138,000	0	1	1	1	-	-	-	6,480	6,720	7,080	144,480	151,200	158,280	(	ว่างเต็ม	)
87	ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล	-	1	1	138,000	0	1	1	1	-	-	-	138,000	5,760	6,000	276,000	281,760	287,760	(	11,500	)
พนักงานจ้างทั่วไป																					
88	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(	9,000	)
89	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(	9,000	)
90	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(	9,000	)
91	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(	9,000	)
92	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(	9,000	)
93	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(	9,000	)



แผนอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลคลองค่าน ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2569 ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 5

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																			
94	ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	กลาง	1	-	462,000	134,400	1	1	1	-	-	-	19,200	19,200	19,200	615,600	634,800	654,000	(38,500)
95	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	1	-	393,600	18,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	(ว่างเต็ม)
96	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	1	-	393,600	18,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	(ว่างเต็ม)
97	นักวิชาการสาธารณสุข	ปท/ชก	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	(ว่างเต็ม)
98	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปท.	1	1	241,440	0	1	1	1	-	-	-	7,560	7,680	7,680	249,000	256,680	264,360	(20,120)
99	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	ชง.	1	1	531,360	0	1	1	1	-	-	-	15,600	16,080	16,680	546,960	563,040	579,720	(44,280)
100	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง/ชง	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	297,900	9,720	9,720	595,800	605,520	615,240	(ว่าง)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
101	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	138,000	0	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	(11,500)
102	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	-	1	1	182,880	0	1	1	1	-	-	-	7,320	11,880	7,920	190,200	202,080	210,000	(16,990)
103	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	-	1	1	182,040	0	1	1	1	-	-	-	7,320	7,560	7,920	189,360	196,920	204,840	(16,310)
104	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	-	1	1	112,800	0	1	1	1	-	-	-	4,440	4,680	4,920	117,240	121,920	126,840	(10,480)
105	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	-	1	1	112,800	0	1	1	1	-	-	-	4,440	4,680	4,920	117,240	121,920	126,840	(10,290)
106	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	-	1	1	127,080	0	1	1	1	-	-	-	5,040	5,280	5,520	132,120	137,400	142,920	(11,590)
107	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	1	1	177,240	0	1	1	1	-	-	-	7,080	7,320	7,560	184,320	191,640	199,200	(16,470)
108	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	1	1	112,800	0	1	1	1	-	-	-	4,440	4,680	4,920	117,240	121,920	126,840	(10,100)
109	คนงานประจําารถขยะ (ทักษะ)	-	1	1	173,880	0	1	1	1	-	-	-	6,840	7,200	7,560	180,720	187,920	195,480	(15,860)
110	คนงานประจําารถขยะ (ทักษะ)	-	1	1	158,040	0	1	1	1	-	-	-	6,360	6,600	6,840	164,400	171,000	177,840	(14,420)
111	คนงานประจําารถขยะ (ทักษะ)	-	1	1	112,800	0	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	(9,400)
112	คนงานประจําารถขยะ (ทักษะ)	-	1	1	112,800	0	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	(9,400)



แผนอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2569 ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 5

113	คณงานประจำรถขยะ (ทั้กะพะ)	-	1	1	112,800	0	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	(9,400)
114	คณงานประจำรถขยะ (ทั้กะพะ)	-	1	1	112,800	0	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	(9,400)
พนักงานจ้างทั่วไป																			
115	คณงานประจำรถขยะ	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
116	คณงานประจำรถขยะ	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
117	คณงานประจำรถขยะ	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
118	คณงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
119	คณงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
120	คณงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
121	คณงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
122	คณงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
123	คณงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
124	คณงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
125	คณงาน	-	1	-	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(ว่างเต็ม)
กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ																			
	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และ งบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	1	1	538,200	134,400	-	1	1	-	+1	-	-	19,200	19,200	-	691,800	711,000	กำหนดเพิ่ม
126	ผอ.กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	455,520	42,000	1	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13,440	510,600	523,800	537,240	(37,960)
127	หัวหน้าฝ่ายยุทธศาสตร์และแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	409,320	18,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	440,940	454,560	468,180	(34,110)
128	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (001)	ชก.	1	1	396,000	0	1	1	1	-	-	-	13,080	13,440	13,320	409,080	422,520	435,840	(33,000)
129	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (002)	ชก.	1	1	409,320	0	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,440	422,640	435,960	449,400	(34,110)



แผนอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2569 ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 5

130	เจ้าพนักงานธุรการ (001)	ปง.	1	1	192,360	0	1	1	1	-	-	-	6,600	6,480	7,080	198,960	205,440	212,520	(16,030)
131	เจ้าพนักงานธุรการ (002)	ปง./ชง.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	(ว่างเต็ม)
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
132	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	1	1	180,000	0	1	1	1	-	-	-	7,200	7,440	7,800	187,200	194,640	202,440	(16,720)
133	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	138,000	0	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	(12,590)
134	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	1	-	180,000	0	-	1	1	-	-	-	-	180,000	7,800	-	180,000	187,800	(ว่าง)
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																			
135	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	1	1	475,560	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	531,180	544,800	558,420	(39,630)
136	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	1	-	393,600	18,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	(ว่างเต็ม)
137	นักวิชาการศึกษา	ชก.	1	-	396,000	0	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,080	409,320	422,640	435,720	(ว่างเต็ม)
138	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	297,900	9,720	9,720	297,900	307,620	317,340	(ว่าง)
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
139	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	1	1	180,000	0	1	1	1	-	-	-	7,200	7,440	7,800	187,200	194,640	202,440	(16,420)
140	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	179,160	0	1	1	1	-	-	-	7,200	7,440	7,800	186,360	193,800	201,600	(16,350)
141	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	117,240	0	1	1	1	-	-	-	4,680	4,920	5,040	121,920	126,840	131,880	(10,700)
142	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย ค่าตอบแทน 14520 กรมอุดหนุน 9400	-	1	1	174,240	0	1	1	1	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
143	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย กรมอุดหนุน 9400	-	1	-	112,800	0	1	1	1	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น				ว่าง		
	อบต.จ่ายส่วนเกิน 35,880 บาท				35,880								11,520	11,880	12,480	47,400	59,280	71,760	จ่ายจากเงินรายได้
144	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	1	1	132,000	0	1	1	1	-	-	-	5,280	5,520	5,760	137,280	142,800	148,560	(11,830)
145	แม่ครัว (ทักษะ)	-	1	1	128,040	0	1	1	1	-	-	-	5,160	5,280	5,520	133,200	138,480	144,000	(11,690)
พนักงานจ้างทั่วไป																			
146	คนสวน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000



แผนอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2569 ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 5

147	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.คลองด่าน																		
148	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	-	0	0	1	1	1				การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้อีกเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมฯ แล้ว						
149	ครู	-	1		0	0	1	1	1				ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
150	ครู	-	1	1	0	0	1	1	1				ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
151	ครู	-	1	1	0	0	1	1	1				ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
152	ครู	-	1	1	0	0	1	1	1				ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)																		
153	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ค่าตอบแทน 9400 กรมอุดหนุน 9400	-	1	1	0	0	1	1	1				ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						10,290
154	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ค่าตอบแทน 9400 กรมอุดหนุน 9400	-	1	1	0	0	1	1	1				ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						10,290
155	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ค่าตอบแทน 9400 กรมอุดหนุน 9400	-	1	1	0	0	1	1	1				ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						10,100
156	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ค่าตอบแทน 9400 กรมอุดหนุน 9400	-	1	1	0	0	1	1	1				ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						9,400
	อบต.จ่ายส่วนเกิน 56,640 บาท				56,640								18,240	18,720	19,680	74,880	93,600	113,280	จ่ายจากเงินรายได้
	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)																		
157	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ค่าตอบแทน 9400	-	1	1	0	0	1	1	1				ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						9,400
	อบต.จ่ายส่วนเกิน 14,280 บาท				14,280								4,560	4,800	4,920	18,840	23,640	28,560	จ่ายจากเงินรายได้
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปึกกา																		
158	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	-	0	0	1	1	1				การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้อีกเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมฯ แล้ว						
159	ครู	-	1	1	0	0	1	1	1				ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)												ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
160	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) กรมอุดหนุน 9400	-	1	-	0	0	1	1	1				ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
	อบต.จ่ายส่วนเกิน 14,280 บาท				14,280								4,560	4,800	4,920	18,840	23,640	28,560	จ่ายจากเงินรายได้
161	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) กรมอุดหนุน 9400	-	1	-		0	1	1	1				ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						ว่าง



แผนอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลคลองค่าน ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2569 ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 5

	กองสวัสดิการสังคม																		
162	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	กลาง	1		538,200	134,400	-	1	1	-	+1		-	19,200	19,200	-	691,800	711,000	กำหนดเพิ่ม ปรับปรุงครั้งที่ 4
163	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	1	-	393,600	18,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	15,240	424,920	438,240	453,480	(ว่างเดิม)
164	หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	1	-	396,000	18,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,080	427,320	440,640	453,720	(ว่างเดิม)
165	ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	1	-	393,600	18,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	(ว่างเดิม)
166	นักพัฒนาชุมชน (001)	ปก.	1	1	245,280	0	1	1	1	-	-	-	7,680	7,680	7,680	252,960	260,640	268,320	(20,440)
167	นักพัฒนาชุมชน (002)	ปก.	1	1	245,280	0	1	1	1	-	-	-	7,680	7,680	7,680	252,960	260,640	268,320	(20,440)
168	เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน	ปจ./ชง.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	297,900	9,720	9,720	297,900	307,620	317,340	(ว่าง)
169	เจ้าหน้าที่ธุรการ	ปจ./ชง.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	297,900	9,720	9,720	297,900	307,620	317,340	(ว่าง)
	ชุดจ้างประจำ																		
170	เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน	ส.	1	1	280,080	0	1	1	1	-	-	-	8,880	9,240	9,840	288,960	298,200	308,040	(25,250)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
171	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	1	1	184,920	0	1	1	1	-	-	-	7,440	7,680	8,040	192,360	200,040	208,080	(17,180)
172	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	1	1	112,800	0	1	1	1	-	-	-	4,560	4,680	4,920	117,360	122,040	126,960	(10,290)
	หน่วยตรวจสอบภายใน																		
173	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	(ว่างเดิม)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
174	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	1	1	138,000	0	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	(11,500)
5	รวม		174	127	38,668,056	1,486,800	168	174	174	-	+1	-	4,020,324	2,258,232	1,332,984	40,297,921	43,181,523	44,514,507	
6	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15 %															6,044,688	6,477,228	6,677,176	
7	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															46,342,609	49,658,751	51,191,683	
8	ร้อยละ 40 จากงบประมาณรายจ่ายประจำปี															32.33	33.00	32.40	



หมายเหตุ : สถานการณ์จำนวนงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2567 ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2566 และฉบับเพิ่มเติมที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2568 และ พ.ศ.2569 ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานการคำนวณค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 สำหรับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา ไฟฟ้า สถานีขนส่ง หรือกิจการสาธารณูปโภค และได้ตั้งงบประมาณไว้ในข้อบัญญัติ /เทศบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

- สถานการณ์จำนวนงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2567 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 (136,500,000 บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 จำนวน **143,325,000** บาท $(136,500,000 \times 5\%) + 136,500,000 = 143,325,000$

- สถานการณ์จำนวนงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2568 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 (143,325,000 บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 จำนวน **150,491,250** บาท $(143,325,000 \times 5\%) + 143,325,000 = 150,491,250$

- สถานการณ์จำนวนงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2569 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 (150,491,250 บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 จำนวน **158,015,812** บาท $(150,491,250 \times 5\%) + 150,491,250 = 158,015,812$ บาท

: ข้าราชการภายใน ลูกจ้างประจำภายใน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับเงินเดือนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลรอบตำแหน่งและจำนวน

ผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 (ตำแหน่งแบบสีกง)

: ข้าราชการครู พนักงานครูหรือบุคลากรทางการศึกษาที่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมโดยใช้งบประมาณขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือนค่าตอบแทนตามหนังสือกรมส่งเสริม

การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ มท 0809.4/ว849 ลงวันที่ 5 มีนาคม 2562 เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

ให้นำมาคำนวณในการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ด้วย

: ให้บันทึกข้อมูลเรื่องลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น) ในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

*ข้อมูลเงินเดือน (1) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนส่งผู้ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

*ข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่ง (2) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่งของบัญชีแสดงจัดคนส่งผู้ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ



แผนอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลคลองค่าน ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2569 ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 5

1. สำนัปลัด	2. กองคลัง	3. กองช่าง	4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	5.กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	6.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	7.กองสวัสดิการสังคม
นางกัลยารัตน์ พรรณนาสุระรักษ์ พนักงานจ้าง -ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (1) นายปฏิภาณ รูปเล็ก -ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (1) นางสาวณัฐวิกรม รอดศรีชินเดช -ผู้ช่วยนิติกร (1) (กำหนดเพิ่ม) -ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์ (1) (กำหนดเพิ่ม) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (5) 1.นางสาวณัฐฐิดา อินทราต 2.นางสาวกัญญา สว่างสุข 3.นางสาวสิรินดา ขวัญสกุล 4.นางสาวศิวพร เสมอสวัสดิ์ 5.นางสาวจินณารัตน์ เล่มสีงาม - พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (2) 1. นายเสนห์ พูลประดิษฐ์ 2. นายจักริน ทรัพย์อร่าม - คนสวน (ทักษะ) (1) นายสมชาย สีลาสุวรรณ - คนงาน (ทั่วไป) (1) นางสาวศิริพร อิมโธษ - ยาม (2) 1. นายยม เกิดบัว 2.นายวิชัย เชื้อแถว -นักการภารโรง (1) นางสาวสุภาณี แดงประทุม 1.2 ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พนักงานส่วนตำบล - หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง 59-3-01-2101-004 จำเอกโสพิศ ขาวเสน -นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก. (ว่าง 1) เลขที่ตำแหน่ง 59-3-01-3810-001 -เจ้าพนักงานป้องกันฯ ปง. (1) เลขที่ตำแหน่ง 59-3-01-4805-001 จำลิบเอกทวีศักดิ์ ทองมาก	พนักงานจ้าง - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (2) 1.นางสาวพิกุลทอง กันทัด 2.นางนพเก้ จินตะเวช - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (1) นางสาวศิริพร บุญชู - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (1) นางสาวนัตติพร สุวินัย - พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (1) นายสายชล สายสุวรรณ 2.2 ฝ่ายพัฒนารายได้ พนักงานส่วนตำบล - หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น) (1) เลขที่ตำแหน่ง 59-3-04-2102-003 นางสาวชนิดา นวนคำสิงห์ - นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก. (1) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง 59-3-04-3203-001 -เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ชง. (1) เลขที่ตำแหน่ง 59-3-04-4204-001 นางสาวนุชรินทร์ บุญชู พนักงานจ้าง -ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (1) นางสาวจิรภัทร์ รุ่งรักษา - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (3) 1. นายณฐกรณ ฤทธิปราการชัย 2. นางสาวนิตา ประเสริฐ 3. นางสาวรัชฎาพร ดุลยกุล - คนงาน (ทั่วไป) (2) 1.นายปัญญาพร ดันเกาะใหญ่ 2.นายชัยวัฒน์ อ่วมอำพล 2.3 ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน - หัวหน้าฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน (อำนาจการท้องถิ่น ระดับ ต้น) (1) ว่าง เลขที่ตำแหน่ง 59-3-04-2102-004	2.นายชัยยันต์ เกิดบัว 3.2 ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง พนักงานส่วนตำบล -หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น) (1) เลขที่ตำแหน่ง 59-3-05-2103-003 นายกิตติพงษ์ พระเมือง -นายช่างโยธา ปง./ชก. (1) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง 59-3-05-4701-002 -นายช่างเขียนแบบ ปง./ชก.(1) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง 59-3-05-4702-001 -นายช่างสำรวจ ปง./ชก. (1) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง 59-3-05-4703-001 -นายช่างไฟฟ้า ชง. (1) เลขที่ตำแหน่ง 59-3-05-4706-001 พันจำเอกประทีป พจนสิทธิ์ -นักจัดการงานช่าง ปก./ชก.(1) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง 59-3-05-3707-001 พนักงานจ้าง - ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (2) 1.นายสันติ สงรัตน์ 2.นายสาธิต ประทุมสุข -ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ (1) นายประคอง จันบ้านโชด -ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล (1) 1.นายกิตติศักดิ์ ยุงหนู -ผู้ช่วยนายช่างโยธา (2) (กำหนดเพิ่ม) - คนงาน (ทั่วไป) (3) 1.นายภณธร ธัญเดชวัฒน์ 2.นายอำนาจ สุขดิษฐ์ 3.นายสุรพล ตู่เจริญ งานบริหารงานทั่วไป พนักงานส่วนตำบล -เจ้าพนักงานธุรการ ปง. (1) เลขที่ตำแหน่ง 59-3-05-4101-002 นายกำชัย ทองสุทธิ พนักงานจ้าง -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (1) นางสาวมยุรี บัวทอง	-พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (2) 1.นายประดิษฐ์ จันบ้านโชด 2.นายไพฑูย์ สกกระแสร -คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ) (6) 1.นายปาน แดงประทุม 2.นายนเรศ ดอกม่วง 3.นายโชคชัย บัววิเชียร 4.นายนิรันดร์ จ้อยเจริญ 5.นายวิวัฒน์ เกิดบัว 6.นายประเสริฐ ศิราภรณ์ -คนงานประจำรถขยะ (ทั่วไป) (3) 1.นายไพศาล คงคล้าย 2.นายอาทิตย์ ยินดี 3.นายสุชาติ วงษ์เจริญ -คนงาน(ทั่วไป) (5) (ว่าง 1) 1.นายพิรพงษ์ อิมประเสริฐ 2.นายณรงค์ นามมูล 3.นายศราวุธ แดงประทุม 4.นายณัฐพล ปิ่นทอง 4.2 ฝ่ายบริการสาธารณสุข พนักงานส่วนตำบล -หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น) (1) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง 59-3-06-2104-003 -นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก(1)(ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง 59-3-06-3601-001 -เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชก. (1) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง 59-3-06-4601-001 พนักงานจ้าง -คนงาน (ทั่วไป) (3) 1.นางสาวบุษบา ศรีใส 2.นางสาวนิตยา แสงศิลา 3.นายพันธ์เพชร ทองแย้ม	5.2กลุ่มงานงบประมาณ - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก. (1) เลขที่ตำแหน่ง 59-3-07-3103-002 นางสาวอมรรัตน์ ป้ายุ่น - เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชก. (1) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง 59-3-07-4101-003 พนักงานจ้าง - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (1) นางสาวพนัณดา นิมนวล -ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (1) (กำหนดเพิ่ม)	นางสาวสมพิศ วายุระกุล -เลขที่ตำแหน่ง 59-3-08-221-267 นางศิวินันท์ ชัยการนิติวัฒน์ พนักงานจ้าง -ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (1) นางสาววิมลรัตน์ จันท -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (2) 1.นางสาวจันทิมา ทรัพย์อร่าม 2.นางสาวสุดารัตน์ พูลประดิษฐ์ -ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (2) (ว่าง1) 1.นางเบญจพร ยังทรัพย์ -แม่ครัว (ทักษะ) (1) นางสาวสมศรี ชมพิกุล -พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (1) นายพจเจตน์ กมลนาวัน - ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (7) (ว่าง 2) 1.นางสาวกันตา ประทุมสุข 2.นางสาวกัญญา เกิดบัว 3.นางสาวสมิตตา คำแก้ว 4.นางสาวสมฤทัย ศิริพันธ์ 5.นางสาวสุธีพร โพธิ์ศรี -คนสวน (ทั่วไป) (1) นายประเทือง วิสาชะนิมพิล -คนงาน (ทั่วไป) นางสาวกมลวรรณ เชื้อแถว	-นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. (กำหนดเพิ่ม) เลขที่ตำแหน่ง 59-3-11-3801-002 -เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปง./ชก. (กำหนดเพิ่ม) เลขที่ตำแหน่ง 59-3-11-4801-001 พนักงานจ้าง -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (1) นางสาวจุฑารัตน์ ชมพิกุล งานบริหารงานทั่วไป -เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชก. (กำหนดเพิ่ม) เลขที่ตำแหน่ง 59-3-11-4101-005 7.3 ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ พนักงานส่วนตำบล -หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ (อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง 59-3-11-2105-004

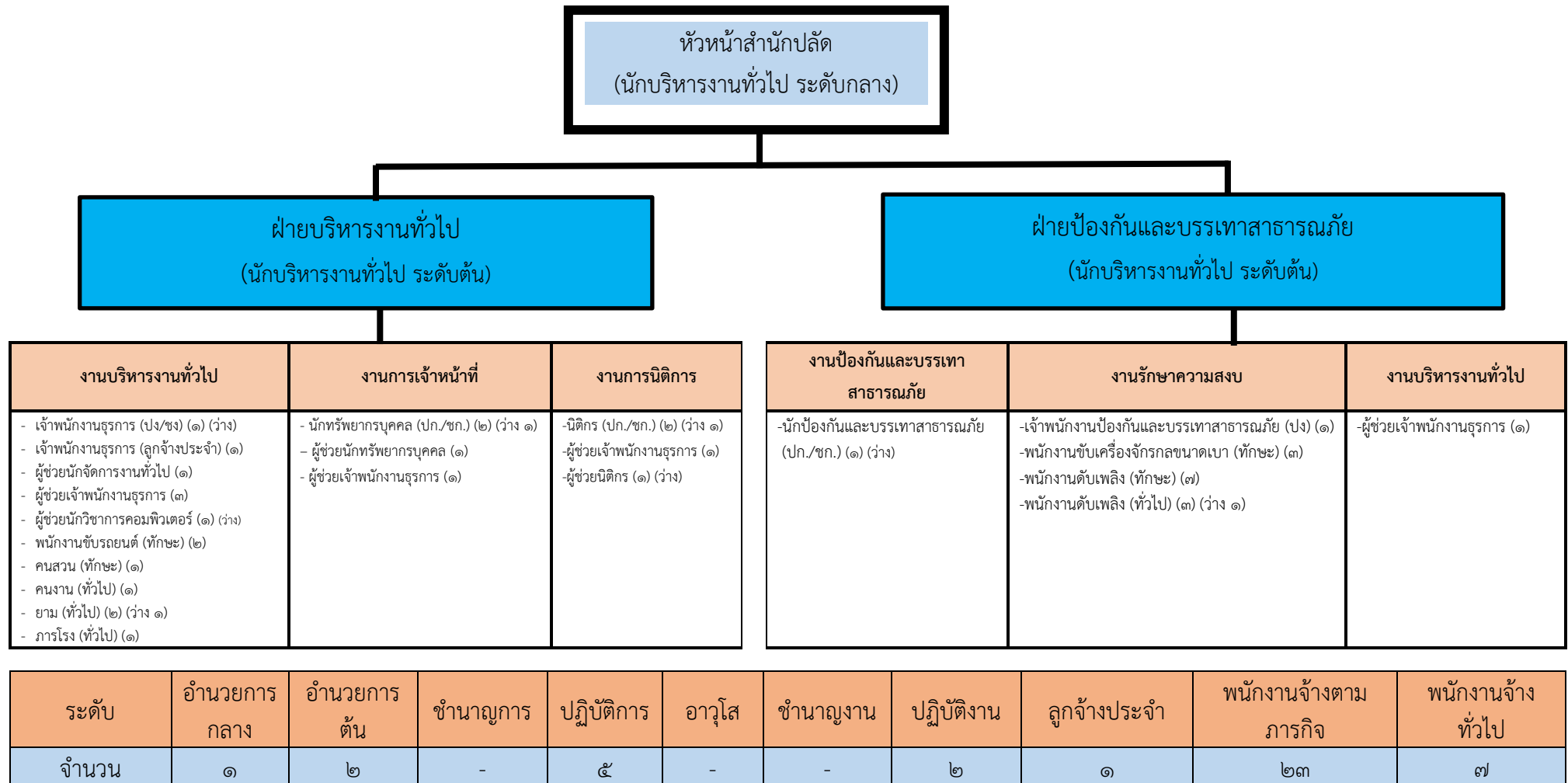


แผนอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลคลองค่าน ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2569 ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 5

1. สำนักปลัด	2. กองคลัง	3. กองช่าง	4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	5. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	6. กองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม	7. กองสวัสดิการสังคม
พนักงานจ้าง - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (1) นางสาวเหมณิล สว่างสุข - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(ทักษะ) (3) (ว่าง 1) 1. นายวิเชียร ช้างแก้ว 2. นายภาณุมาศ แสงศิลา - พนักงานดับเพลิง(ทักษะ) (7) 1.นายสมศักดิ์ เจริญธรรม 2.นายภาณุพงศ์ โมตรีจิตต์ 3.นายจิรายุ สมพันธ์ 4.นายบุญอนันต์ กมลวิมานฐาพร 5.นายปราโมทย์ วรรณวงศ์ 6.นายสมคิด หล่อนิล 7.นายสิทธิชัย ปิติพล - พนักงานดับเพลิง(ทั่วไป) (3) 1.นายรัฐศาสตร์ โชคคณาพิทักษ์ 2.นายศราวุฒ วรรณวงศ์ 3.นายธนเดช โพธิ์สุนิทร		-คนงาน (ทั่วไป) (2) 1.นางสาวกมลชนก ปิ่นแก้ว 2.นายณัฐกิจ เผ่าประเสริฐ				



โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง สำนักปลัด





โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)

ฝ่ายการเงินและบัญชี
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

ฝ่ายพัฒนารายได้
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

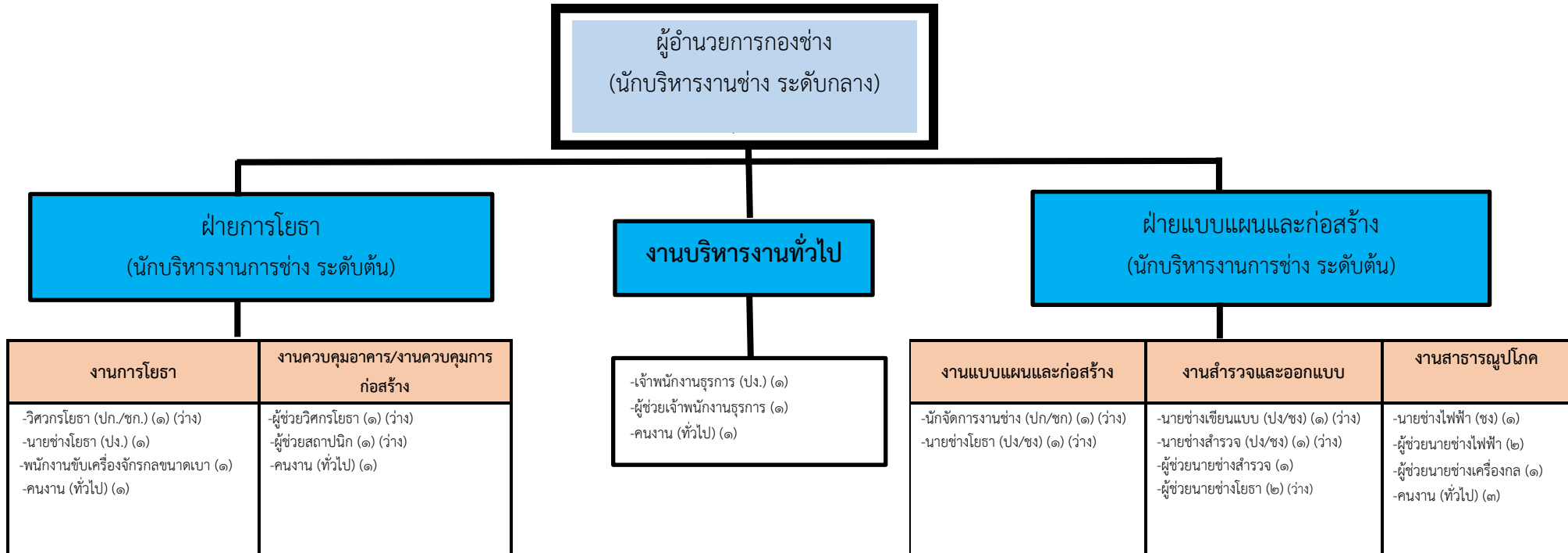
ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

งานการเงินและบัญชี	งานพัสดุและทรัพย์สิน	งานบริหารงานทั่วไป	งานพัฒนารายได้	งานเร่งรัดและจัดเก็บ	งานกิจการพาณิชย์	งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) (๑) (ว่าง) - นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.) (๑) (ว่าง) - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) (๑) (ว่าง) - นักวิชาการคลัง (ลูกจ้างประจำ) (๑) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๒)	- เจ้าพนักงานพัสดุ (ชง.) (๑) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑)	- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑) - พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (๑)	- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.) (๑) (ว่าง)	- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ชง.) (๑) - ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (๑) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑) - คนงาน (ทั่วไป) (๒)	- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑)	- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑)

ระดับ	อำนาจการกลาง	อำนาจการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๓	-	๒	-	๒	๑	๑	๙	๒



โครงสร้างกรอบอัตรากำลังกองช่าง



ระดับ	อำนาจการ กลาง	อำนาจการ ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	๑	๒	-	๒	-	๑	๕	-	๑๐	๖



โครงสร้างกรอบอัตรากำลังกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับกลาง)

ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)

ฝ่ายบริการสาธารณสุข
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)

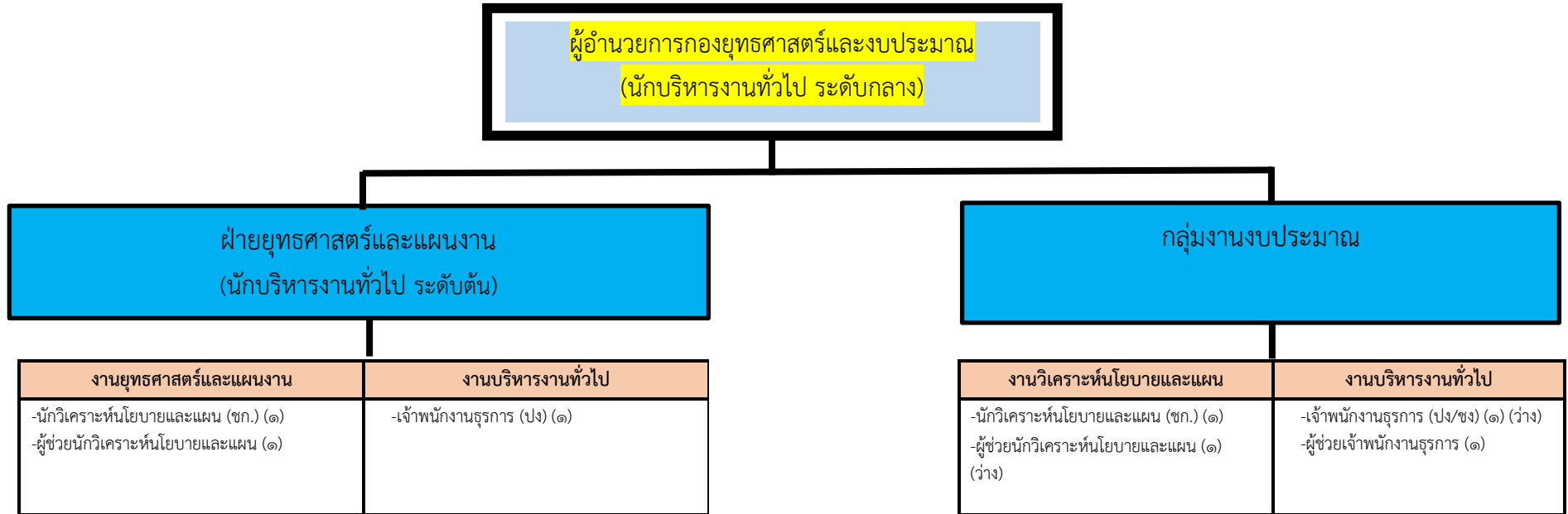
งานบริหารงานสาธารณสุข	งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม	งานบริหารงานทั่วไป
- นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก.) (๑) - เจ้าพนักงานสุขาภิบาล (ชง.) (๑) - พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ) (๒)	- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ) (๔) - คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ) (๖) - คนงานประจำรถขยะ (ทั่วไป) (๓) - คนงาน (ทั่วไป) (๕)	- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑) - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ) (๑)

งานบริการสาธารณสุข	งานส่งเสริมสุขภาพ	งานป้องกันและควบคุมโรค
- นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) (๑) (ว่าง)	- เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง/ชง) (๑) (ว่าง)	- คนงาน (ทั่วไป) (๓) (ว่าง ๑)

ระดับ	อำนาจการ กลาง	อำนาจการ ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	๑	๒	-	๒	-	๑	๑	-	๑๔	๑๑



โครงสร้างกรอบอัตรากำลังกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ



ระดับ	อำนาจการ กลาง	อำนาจการ ต้น	ชำนาญ การ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญ งาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๑	๒	-	-	-	๒	-	๓	-



โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
(นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)

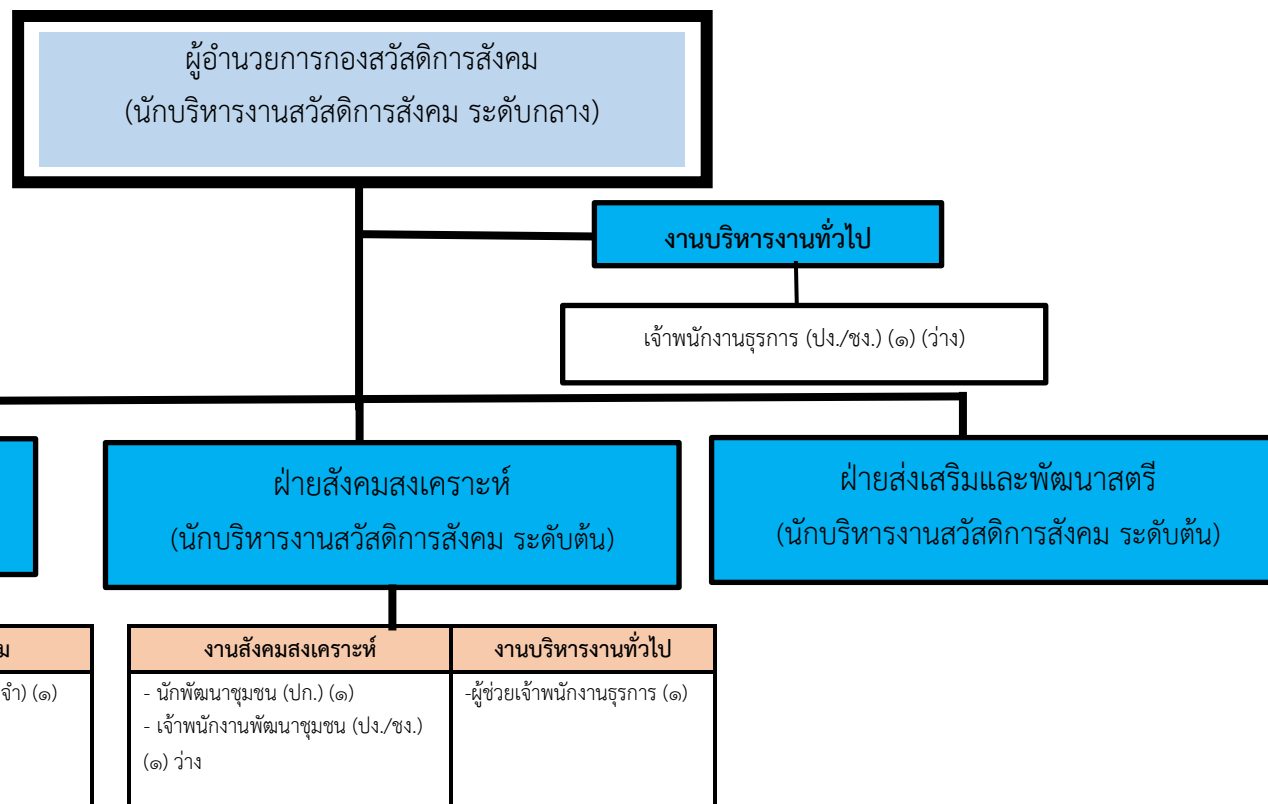
ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

งานบริหารการศึกษา	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	งานบริหารงานทั่วไป	งานการเงินและบัญชี
- นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) (๑) (ว่าง) - ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๒) (ว่าง) - ครู (๕) (ว่าง ๑) - ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (๒) (ว่าง ๑) - ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๗) (ว่าง ๒) - คนงาน (ทั่วไป) (๑)	- ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (๑) - แม่ครัว (ทักษะ) (๑) - คนสวน (ทั่วไป) (๑)	- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๒) - พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (๑)	- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) (๑) (ว่าง)

ระดับ	อำนวยการ ต้น	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ผอ. ศูนย์ ศพด.	ครู			ผช.ครู ผช.	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน จ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้าง ทั่วไป
									วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ	วิทยฐานะ ครูชำนาญการ	ไม่มีวิทย ฐานะ				
จำนวน	๒	-	-	๑	-	-	๑	๒	-	๔	๑	๒	-	๑๒	๒



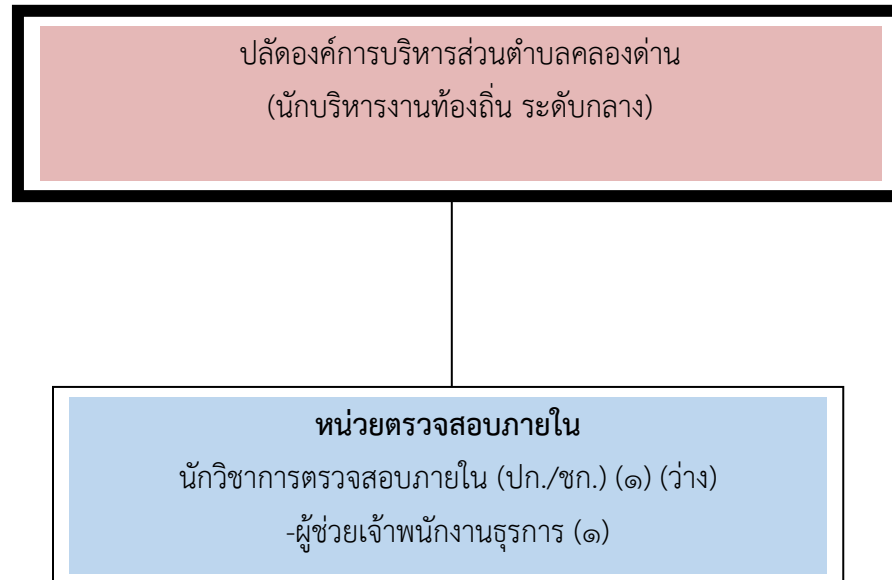
โครงสร้างกรอบอัตรากำลังกองสวัสดิการสังคม



ระดับ	อำนวยการ กลาง	อำนวยการ ต้น	ชำนาญ การ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญ งาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๓	-	๒	-	-	๒	๑	๒	-



โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง หน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	อำนาจการ ต้น	ชำนาญ การพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑	-



แผนอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2569 ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 5

11. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ												
ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน (x12)	เงินประจำตำแหน่ง (x12)	เงินเพิ่มอื่น (x12)	
1	นายพัลลภ โยน้อย	ปริญญาโท ร.ม.	59-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	59-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1,004,016 (83,668*12)	84,000 (7,000*12)	84,000 (7,000*12)	1,172,016
2	นางมาลัย เลิศฤทธิ์	ปริญญาโท ร.ป.ม.	59-3-00-1101-002	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	59-3-00-1101-002	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	649,080 (54,090*12)	67,200 (5,600*12)	67,200 (5,600*12)	783,480
3	นายกัมตพัฒน์ พิชัยพัฒน์พล	ปริญญาโท ร.ป.ม.	59-3-00-1101-003	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	59-3-00-1101-003	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	490,800 (40,900*12)	42,000 (3,500*12)		532,800
สำนักงานปลัด อบต.												
4	นางสาวอารีย์ สุกแป้น	ปริญญาโท ร.ป.ม.	59-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	59-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	539,160 (44,930*12)	67,200 (5,600*12)	67,200 (5,600*12)	673,560
5	นายประจวบ ชุ่มดวง	ปริญญาโท ร.ม.	59-3-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	59-3-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	490,800 (40,900*12)	18,000 (1,500*12)	-	508,800
6	จำเริญโสทธิ ขาวเสน	ปริญญาโท ร.ป.ม.	59-3-01-2101-004	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	59-3-01-2101-004	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	429,240 (35,770*12)	18,000 (1,500*12)	-	447,240
7	นางสาวจิรปรีชา อ่อนคำ	ปริญญาโท ร.ป.ม.	59-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	59-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	262,560 (21,880*12)	-	-	262,560
8	ว่าง	-	59-3-01-3102-002	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ชก.	59-3-01-3102-002	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ชก.	355,320 ค่ากลางเงินเดือน	-	-	355,320
9	นายโกวิท ทองชิง	ปริญญาตรี น.บ.	59-3-01-3105-001	นิติกร	ป.ก.	59-3-01-3105-001	นิติกร	ป.ก.	455,520 (37,960*12)	-	-	455,520
10	ว่าง	-	59-3-01-3105-002	นิติกร	ป.ก./ชก.	59-3-01-3105-001	นิติกร	ป.ก./ชก.	355,320 ค่ากลางเงินเดือน	-	-	355,320
11	ว่าง	-	-	-	-	59-3-01-3810-001	นักป้องกันฯ	ป.ก./ชก.	355,320 ค่ากลางเงินเดือน	-	-	355,320
12	ว่าง	-	-	-	-	59-3-01-4101-004	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง/ชง	297,900 ค่ากลางเงินเดือน	-	-	297,900 (ว่างเดิม)
13	จำเริญเอกศักดิ์ ทองมาก	ปริญญาตรี ว.ท.บ.	59-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ป.ง.	59-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ป.ง.	295,680 (24,640*12)	-	-	295,680



แผนอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลคลองค่าน ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2569 ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 5

ลูกจ้างประจำ												
14	นางกัลยารัตน์ พรหมสารวัณท์	ปวส.	-	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	-	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	349,320 (29,110*12)	-	-	349,320
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
15	นางสาวณัฐภัทรณ์ รอดศรีสินตข	ปริญญาตรี ศศ.บ.	-	-	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	180,000 (15000*12)	-	-	180,000
16	นายปฏิภาณ รูปเล็ก	ปริญญาตรี บธ.บ.	-	-	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	180,000 (15000*12)	-	-	180,000
17	ว่าง	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยนิติกร	-	180,000 (15000*12)	-	-	180,000 (ว่าง)
18	ว่าง	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	180,000 (15000*12)	-	-	180,000 (ว่าง)
19	นางสาวณัฐชฎา อินทราก	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	237,720 (19810*12)	-	-	237,720
20	นางสาวกัญญา สว่างสุข	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	205,200 (17,100*12)	-	-	205,200
21	นางสาวสิรินดา ขวัญสกุล	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	140,400 (11,700*12)	-	-	140,400
22	นางสาวเหมณิล สว่างสุข	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	183,720 (15310*12)	-	-	183,720
23	นางสาวศิวพร เสนสวัสดิ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	208,680 (17,390*12)	-	-	208,680
24	นางสาวจินณานราทร เริ่มสิ่งง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	180,600 (15,050*12)	-	-	180,600
25	นายเสน่ห์ พูลประสิทธิ์	ปริญญาตรี	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	170,400 (14200*12)	-	-	170,400
26	นายจักริน ทรัพย์อร่าม	ม.6	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	141,960 (11830*12)	-	-	141,960
27	นายสมชาย สีลาสวรรค์	ม.3	-	คนสวน	-	-	คนสวน	-	175,920 (14660*12)	-	-	175,920
28	นายวิเชียร ช้างแก้ว	ม.3	-	พนักง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	213,600 (17800*12)	-	-	213,600
29	ว่าง	-	-	พนักง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	204,120 (17010*12)	-	-	204,120



แผนอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2569 ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 5

30	นายภาณุมาศ แสงศิลา	ป.ส.	-	พนักงานขับรถจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับรถจักรกลขนาดเบา	-	112,800 (9400*12)	-	-	112,800
31	นายสมศักดิ์ เจริญธรรม	ป.6	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	192,960 (16080*12)	-	-	192,960
32	นายภาณุพงศ์ โมศรีจิตต์	ม.3	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	185,880 (15490*12)	-	-	185,880
33	ว่าง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	112,800 (9400*12)	-	-	112,800
34	นายบุญอนันต์ กมลวิมานฐาพร	ป.ตช.	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	112,800 (9400*12)	-	-	112,800
35	นายปราโมทย์ วรรณวงศ์	ม.3	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	112,800 (9400*12)	-	-	112,800
36	นายสิทธิชัย ปีติพล	ป.ส.	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	112,800 (9400*12)	-	-	112,800
37	นายจิรายุ สมพันธ์	ม.6	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	112,800 (9400*12)	-	-	112,800
พนักงานจ้างทั่วไป												
38	นางสาวศิริพร อิ่มโอชะ	ม.6	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	108,000 (9,000*12)	-	-	108,000
39	นางสาวสุภาณี แดงประทุม	ม.3	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	108,000 (9,000*12)	-	-	108,000
40	นายยม เกิดบัว	ป.6	-	ยาม	-	-	ยาม	-	216,000 (9,000*12*2)	-	-	216,000
41	นายวิชัย เชื้อแก้ว	ป.6	-	ยาม	-	-	ยาม	-		-	-	
42	นายรัฐศาสตร์ โชคกมลพิทักษ์	ม.3	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	324,000 (9,000*12*3)	-	-	324,000
43	นายศราวุฒ วรรณวงศ์	ม.3	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-		-	-	
44	นายธนเดช โพธิ์สุนันท์	ม.3	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-		-	-	



แผนอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลคลองค่าน ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2569 ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 5

กองคลัง												
45	นางบุษผา สุนะเนน	ปริญญาโท รปม.	59-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	59-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	495,000 (41,250*12)	67,200 (5,600*12)	67,200 (5,600*12)	629,400
46	นางสาวจิราภรณ์ สุทธิประภา	ปริญญาตรี บธ.บ.	59-3-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	59-3-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	483,120 (40,260*12)	18,000 (1,500*12)	-	501,120
47	ว่าง	-	59-3-04-2102-003	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	59-3-04-2102-003	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	393,600 ค่ากลางเงินเดือน	18,000 (1,500*12)	-	411,600 (ว่างเต็ม)
48	ว่าง	-	59-3-04-2102-004	หัวหน้าฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	59-3-04-2102-004	หัวหน้าฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	393,600 ค่ากลางเงินเดือน	18,000 (1,500*12)	-	411,600 (ว่างเต็ม)
49	ว่าง	-	59-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปว/ชก	59-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปว/ชก	355,320 ค่ากลางเงินเดือน	-	-	355,320 (ว่างเต็ม)
50	ว่าง	-	59-3-04-3202-001	นักวิชาการคลัง	ปว/ชก	59-3-04-3202-001	นักวิชาการคลัง	ปว/ชก	355,320 ค่ากลางเงินเดือน	-	-	355,320 (ว่างเต็ม)
51	ว่าง	-	59-3-04-4201-001	จพง.การเงินและบัญชี	ปง/ชง	59-3-04-4201-001	จพง.การเงินและบัญชี	ปง/ชง	297,900 ค่ากลางเงินเดือน	-	-	297,900 (ว่างเต็ม)
52	นางสาวอินทุภา อินทร์บุญ	ปริญญาตรี บข.บ.	59-3-04-4203-001	เจ้าหน้าที่พัสดุ	ชง.	59-3-04-4203-001	เจ้าหน้าที่พัสดุ	ชง.	419,880 (34,990*12)	-	-	419,880
53	นางสาวนุชรินทร์ บุญชู	ปริญญาตรี บธ.บ.	59-3-04-4204-001	จพง.จัดเก็บรายได้	ชง.	59-3-04-4204-001	จพง.จัดเก็บรายได้	ชง.	313,440 (26,120*12)	-	-	313,440
54	-	-	-	-	-	59-3-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปว/ชก	355,320 ค่ากลางเงินเดือน	-	-	355,320 (ว่าง)
ลูกจ้างประจำ												
55	นางสาวสมหญิง วอชเบริน์	ปริญญาตรี บข.บ.	-	นักวิชาการคลัง	ส.	-	นักวิชาการคลัง	ส.	376,080 (31,340*12)	-	-	376,080
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
56	นางสาวสิริภัทร รุ่งรักษา	ปริญญาตรี บธ.บ.	-	-	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	180,000 (15,000*12)	-	-	180,000
57	นางสาวพิศุทธิ์ทอง กันหัด	ปริญญาตรี บ.บ.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานการเงิน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานการเงิน	-	138,000 (11,500*12)	-	-	138,000
58	นางนพเก้า จินตะกะเวช	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานการเงิน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานการเงิน	-	182,520 (15,210*12)	-	-	182,520
59	นายณณกรณ ฤทธิปราการชัย	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	-	-	ผ.จพง.จัดเก็บรายได้	-	204,240 (17,020*12)	-	-	204,240



แผนอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2569 ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 5

60	นางสาวนิศา ประเสริฐ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	205,200 (17,100*12)	-	-	205,200
61	นางสาวรัชฎาพร ดุลยกุล	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	154,200 (12,850*12)	-	-	154,200
62	นางสาวนิตติพร สุวินัย	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	179,760 (14,980*12)	-	-	179,760
63	นางสาวศิริพร บุญชู	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	166,800 (13,900*12)	-	-	166,800
64	นายสายชล สายสุวรรณ	ม.3 กศน.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	121,200 (10100*12)	-	-	121,200
พนักงานจ้างทั่วไป												
65	นายปัญญาพร ตันเกาะใหญ่	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	216,000	-	-	216,000
66	นายชัยวัฒน์ อ่วมฮ้าง	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	(9,000*12*2)	-	-	
กองช่าง												
67	ว่าที่ร้อยตรีคมสร เสือศรี	ปริญญาโท ร.ม.	59-3-05-2103-001	ผู้ช่วยวิศวกรกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	59-3-05-2103-001	ผู้ช่วยวิศวกรกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	511,440 (42,620*12)	67,200 (5600*12)	67,200 (5600*12)	645,840
68	ว่าง	-	59-3-05-2103-002	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	59-3-05-2103-002	ฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	393,600 ค่ากลางเงินเดือน	18,000 (1,500*12)	-	411,600
69	นายกิตติพงษ์ พระเมือง	ปริญญาตรี วทบ.	59-3-05-2103-003	หัวหน้าฝ่ายออกแบบและ ควบคุมอาคาร (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	59-3-05-2103-003	หัวหน้าฝ่ายออกแบบและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	435,720 (36,310*12)	18,000 (1,500*12)	-	453,720
70	ว่าง	-	59-3-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ป.ก/ชก.	59-3-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ป.ก/ชก.	355,320 ค่ากลางเงินเดือน	-	-	355,320 (ว่างเดิม)
71	พันจ่าเอกประทีป พจนสิทธิ	ปวส.	59-3-05-4706-001	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	59-3-05-4706-001	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	621,240 (51,770*12)	-	-	621,240
72	นายวิเชษฐ์ สุทัศน์	ปวช.	59-3-05-4701-001	นายช่างโยธา (001)	ปง.	59-3-05-4701-001	นายช่างโยธา (001)	ปง.	363,480 (30,290*12)	-	-	363,480
73	ว่าง	-	59-3-05-4701-002	นายช่างโยธา (002)	ปง/ชง	59-3-05-4701-002	นายช่างโยธา (002)	ปง/ชง	297,900 ค่ากลางเงินเดือน	-	-	297,900 (ว่างเดิม)
74	ว่าง	-	59-3-05-4702-001	นายช่างเขียนแบบ	ปง/ชง	59-3-05-4702-001	นายช่างเขียนแบบ	ปง/ชง	297,900 ค่ากลางเงินเดือน	-	-	297,900 (ว่างเดิม)
75	ว่าง	-	59-3-05-4703-001	นายช่างสำรวจ	ปง/ชง	59-3-05-4703-001	นายช่างสำรวจ	ปง/ชง	297,900 ค่ากลางเงินเดือน	-	-	297,900 (ว่างเดิม)



แผนอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลคลองค่าน ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2569 ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 5

76	นายกำชัย ทองสุทธิ	ปวส.	59-3-05-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	59-3-05-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	196,080 (16,340*12)	-	-	196,080
77	ว่าง	-	-	-	-	59-3-05-3707-001	นักจัดการงานช่าง	ปท/ชก	355,320 ค่ากลางเงินเดือน	-	-	355,320 (ว่างเดิม)
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
78	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	-	-	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	-	180,000 (15000*12)	-	-	180,000
79	ว่าง	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยสถาปนิก	-	180,000 (15000*12)	-	-	180,000 (ว่าง)
80	ว่าง	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	180,000 (15000*12)	-	-	180,000 (ว่าง)
81	ว่าง	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	180,000 (15000*12)	-	-	180,000 (ว่าง)
82	นายวิทยา บุญชู	ม.6	-	พนักงานขับรถเครื่องจักรกล	-	-	พนักงานขับรถเครื่องจักรกล	-	184,200 (15350*12)	-	-	184,200
83	นายสันติ สงรัตน์	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	200,520 (16,710*12)	-	-	200,520
84	นายสาธิต ประทุมสุข	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	143,400 (11,950*12)	-	-	143,400
85	นายประคอง ชันบ้านโชด	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	200,400 (16,700*12)	-	-	200,400
86	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	138,000 (11500*12)	-	-	(ว่าง)
87	นายกิตติศักดิ์ ยงหนู	ปวส.	-	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล	-	138,000 (11500*12)	-	-	138,000
พนักงานจ้างทั่วไป												
88	นางสาวกมลชนก ปิ่นแก้ว	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	324,000 (9,000*12*3)	-	-	324,000
89	นายชัยยันต์ เกิดบัว	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-				
90	นายสุรพล ตูเจริญ	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-				
91	นายกณธร ธัญเดชวัฒน์	-	-	-	-	-	คนงาน	-	324,000 (9,000*12*3)	-	-	324,000
92	นายฮานาญ สุทธิชัย	-	-	-	-	-	คนงาน	-				
93	นายณัฐกิจ แก้วประเสริฐ	-	-	-	-	-	คนงาน	-				



แผนอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลคลองค่าน ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2569 ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 5

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม												
94	นางสาวณัฐกมล ปินศิริศักดิ์ชาธร	-	59-3-06-2104-001	ผอ.กองสาธารณสุข	กลาง	59-3-06-2104-001	ผอ.กองสาธารณสุข	กลาง	462,000 (38500*12)	67,200 (5600*12)	67,200 (5600*12)	596,400
95	ว่าง	-	59-3-06-2104-002	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและ สาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม)	ต้น	59-3-06-2104-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน สาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม)	ต้น	393,600 ค่ากลางเงินเดือน	18,000 (1,500*12)	-	411,600 (ว่างเต็ม)
96	ว่าง	-	59-3-06-2104-003	หัวหน้าฝ่ายอนามัยและ สิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม)	ต้น	59-3-06-2104-003	หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม)	ต้น	393,600 ค่ากลางเงินเดือน	18,000 (1,500*12)	-	411,600 (ว่างเต็ม)
97	ว่าง	-	59-3-06-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก/ชก	59-3-06-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก/ชก	355,320 ค่ากลางเงินเดือน	-	-	355,320 (ว่างเต็ม)
98	นายเยี่ยม ภูมิภาค	ปริญญาตรี วท.บ.	59-3-06-3606-001	นักวิชาการสุขาภิบาล	ป.ก.	59-3-06-3606-001	นักวิชาการสุขาภิบาล	ป.ก.	241,440 (20,120*12)	-	-	241,440
99	พันจ่าเอกคณิศรศักดิ์ โชติภักดิ์ศรีมาพร	ปริญญาตรี บร.บ.	59-3-06-4604-001	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	ชง.	59-3-06-4604-001	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	ชง.	531,360 (44,280*12)	-	-	531,360
100	-	-	-	-	-	59-3-06-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ก./ชง.	297,900 ค่ากลางเงินเดือน	-	-	297,900 (ว่าง)
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
101	นางสาวนิธรมณ เอยะรัมย์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	138,000 (11,500*12)	-	-	138,000
102	นางสาววรรณภา วงศ์ประเสริฐ	ม.6	-	พนักง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	203,880 (16,990*12)	-	-	203,880
103	นายณัฏส พงษ์มณี	ม.3	-	พนักง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	195,720 (16,310*12)	-	-	195,720
104	นายปัทมพัชร ปิยะกรชาตคุณย์	ม.6	-	พนักง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	118,800 (9900*12)	-	-	118,800
105	นายพิสิษฐ์ รื่องาม	ม.6	-	พนักง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	125,760 (10,480*12)	-	-	125,760
106	นายรุ่งเกียรติ ปิ่นทอง	ป.6	-	พนักง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	139,080 (11,590*12)	-	-	139,080
107	นายประสิทธิ์ จันทันโชติ	ป.6	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	197,640 (16,470*12)	-	-	197,640



แผนอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2569 ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 5

108	นายไพฑูรย์ สมนะแสงศรี	ป.6	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	121,200 (10,100*12)	-	-	121,200
109	นายปาน แดงประทุม	ป.6	-	พนักงานประจำรถยนต์	-	-	พนักงานประจำรถยนต์	-	190,320 (15,860*12)	-	-	190,320
110	นายเนเรศ ดอกม่วง	ม.6	-	พนักงานประจำรถยนต์	-	-	พนักงานประจำรถยนต์	-	173,040 (14,420*12)	-	-	173,040
111	นายโชคชัย บัววีเชียร	ป.6	-	พนักงานประจำรถยนต์	-	-	พนักงานประจำรถยนต์	-	112,800 (9,400*12)	-	-	112,800
112	นายนิรันดร์ จ้อยเจริญ	ป.6	-	พนักงานประจำรถยนต์	-	-	พนักงานประจำรถยนต์	-	112,800 (9,400*12)	-	-	112,800
113	นายวิฑูติ เกิดบัว	ป.6	-	พนักงานประจำรถยนต์	-	-	พนักงานประจำรถยนต์	-	112,800 (9,400*12)	-	-	112,800
114	นายประเสริฐ ศิรามณณ์	ป.6	-	พนักงานประจำรถยนต์	-	-	พนักงานประจำรถยนต์	-	112,800 (9,400*12)	-	-	112,800
พนักงานจ้างทั่วไป												
115	นายไพศาล คงคล้าย	ม.3	-	พนักงานประจำรถยนต์	-	-	พนักงานประจำรถยนต์	-	324,000 (9,000*12*3)	-	-	324,000
116	นายอานันท์ อินดี	ป.4	-	พนักงานประจำรถยนต์	-	-	พนักงานประจำรถยนต์	-				
117	นายสุชาติ วงษ์เจริญ	ป.6	-	พนักงานประจำรถยนต์	-	-	พนักงานประจำรถยนต์	-				
118	นางสาวบุษบา ศรีใส	ป.6	-	พนักงานทั่วไป	-	-	พนักงาน	-	864,000 (9,000*12*8)	-	-	864,000
119	นางสาวนิตยา แสงสีลา	ป.5	-	พนักงานทั่วไป	-	-	พนักงาน	-				
120	นายพันธ์เพชร ทองแอ้ม	ม.6	-	พนักงานทั่วไป	-	-	พนักงาน	-				
121	นายณรงค์ นามมูล	ป.6	-	พนักงานทั่วไป	-	-	พนักงาน	-				
122	นายศราวุธ แดงประทุม	ป.6	-	พนักงานทั่วไป	-	-	พนักงาน	-				
123	นายณัฐพล ชินทอง	ป.6	-	พนักงานทั่วไป	-	-	พนักงาน	-				
124	นายพีรพงษ์ อิมประเสริฐ	ม.3	-	พนักงานทั่วไป	-	-	พนักงาน	-				
125	ว่าง	ป.6	-	พนักงานทั่วไป	-	-	พนักงาน	-				



แผนอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลคลองค่าน ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2569 ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 5

กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ												
						59-3-07-2107-005	ผอ.กองยุทธศาสตร์ฯ (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	538,200 (44850*12)	67,200 (5600*12)	67,200 (5600*12)	672,600 (กำหนดเพิ่ม)
126	นางฉวีพร ทกนะสิงห์	ปริญญาโท ร.บ.ม.	59-3-07-2101-005	ผอ.กองยุทธศาสตร์ฯ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	59-3-07-2107-005	ผอ.กองยุทธศาสตร์ฯ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	455,520 (37,960*12)	42,000 (3,500*12)		497,520
127	นางอนามิกา หลาบมาลา	ปริญญาโท ร.บ.ม.	59-3-07-2101-003	หัวหน้าฝ่ายยุทธศาสตร์และ แผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	59-3-07-2101-003	หัวหน้าฝ่ายยุทธศาสตร์และ แผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	409,320 (34,110*12)	18,000 (1,500*12)	-	427,320
128	นายเกษม เวฬุวนารักษ์	ปริญญาตรี ร.บ.บ.	59-3-07-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน 001	ป.ก.	59-3-07-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน 001	ช.ก.	396,000 (33,000*12)	-	-	396,000
129	นางสาวอัญญภัทร์ ชนาธิงสุรินทร์	ปริญญาโท ร.บ.ม.	59-3-07-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน 002	ช.ก.	59-3-07-3103-002	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน 002	ช.ก.	409,320 (34,110*12)	-	-	409,320
130	นางสาวศรিতราวี มูลิกนันท์	ปริญญาตรี ศ.ค.บ. นิติศาสตรบัณฑิต (กฎหมาย)	59-3-07-4101-001	เจ้าหน้าที่งานธุรการ 001	ป.ง.	59-3-07-4101-001	เจ้าหน้าที่งานธุรการ 001	ป.ง.	192,360 (16030*12)	-	-	192,360
131	ว่าง	-	59-3-07-4101-003	เจ้าหน้าที่งานธุรการ 002	ป.ง./ช.ก.	59-3-07-4101-003	เจ้าหน้าที่งานธุรการ 002	ป.ง./ช.ก.	297,900 ค่ากลางเงินเดือน	-	-	297,900 (ว่างเพิ่ม)
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
132	นายเจนณรงค์ ทับทอง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	-	200,640 (16,720*12)	-	-	200,640
133	ว่าง	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	-	180,000 (15000*12)	-	-	180,000 (ว่าง)
134	นางสาวพันธิดา นิมนวล	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	151,080 (12,590*12)	-	-	151,080



แผนอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลคลองค่าน ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2569 ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 5

กองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม												
135	นางสาวกรรณา ทองสวัสดิ์	ปริญญาตรี	59-3-08-2107-001	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	59-3-08-2107-001	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	468,960 (39,080*12)	42,000 (3,500*12)		510,960
136	ว่าง	-	59-3-08-2107-002	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	59-3-08-2107-002	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	393,600 ค่ากลางเงินเดือน	18,000 (1500*12)		411,600 (ว่างเดิม)
137	ว่าง	-	59-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	59-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	355,320 ค่ากลางเงินเดือน	-	-	355,320 (ว่างเดิม)
138	-	-	-	-	-	59-3-08-4201-002	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปจ./ชง.	297,900 ค่ากลางเงินเดือน	-	-	297,900 (ว่างเดิม)
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
139	นางสาววิมลรัตน์ จันทน์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	197,040 (16,420*12)	-	-	197,040
140	นางสาวจันทิมา ทริพย์อร่าม	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	196,200 (16,350*12)	-	-	196,200
141	นางสาวสุภาวรัตน์ พูลประดิษฐ์	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	128,400 (10,700*12)	-	-	128,400
142	นางเบญจพร ยิงทรัพย์ ค่าตอบแทน 14520	ม.6	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	67,440 (15020-9,400)*12		เงินรายได้ อบต.จ่ายส่วนเกิน จากกรมาฯ อดหนุน 9,400	67,440
143	ว่าง	ม.6	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	0		จากกรมาฯ อดหนุน 9,400	0
144	นายพองเจตต์ กมลนาวัน	ม.3	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	141,960 (11,830*12)	-	-	141,960
145	นางสาวสมศรี ชมทิกุล	ป.6	-	แม่ครัว	-	-	แม่ครัว	-	140,280 (11,690*12)	-	-	140,280
พนักงานจ้างทั่วไป												
146	นายประเพ็ญ วิสาขะนิมพิส	-	-	คนสวน	-	-	คนสวน	-	216,000	-	-	216,000
147	นางสาวกมลวรรณ เชื้อแก้ว	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	(9,000*12*2)			



แผนอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลคลองค่าน ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2569 ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 5

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.									
148	-	-	-	ผู้ช่วยกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้ช่วยกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
149	ว่าง	ปริญญาตรี	59-3-08-221-263	ครูผู้ช่วย	-	59-3-08-221-263	ครูผู้ช่วย	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
150	นางมาลี สิบธรรมมา	ปริญญาตรี (ค.บ.)	59-3-08-221-264	ครู	คศ.1	59-3-08-221-264	ครู	คศ.2	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
151	นางปภากรินทร์ ชำแก้ว	ปริญญาตรี(ค.บ.)	59-3-08-221-265	ครู	คศ.1	59-3-08-221-265	ครู	คศ.2	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
152	นางสาวสมพิศ วายะกุล	ปริญญาตรี (ค.บ.)	59-3-08-221-266	ครู	คศ.1	59-3-08-221-266	ครู	คศ.2	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
153	นางสาวกานดา ประชุมสุข ค่าตอบแทน 9720 กรมอุดหนุน 9400	ม.6	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	3,840 (9720-9,400)*12 เงินรายได้ อบต.จ่ายส่วนเกิน จากกรมฯ อุดหนุน 9,400
154	นางสาวกานดา เกิดบัว ค่าตอบแทน 9720 กรมอุดหนุน 9400	ปวช.	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	3,840 (9720-9,400)*12 เงินรายได้ อบต.จ่ายส่วนเกิน จากกรมฯ อุดหนุน 9,400
155	นางสาวสมิตตา คำแก้ว ค่าตอบแทน 9720 กรมอุดหนุน 9400	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	3,840 (9720-9,400)*12 เงินรายได้ อบต.จ่ายส่วนเกิน จากกรมฯ อุดหนุน 9,400
156	นางสาวสมฤทัย ศิริพันธ์ ค่าตอบแทน 9400 กรมอุดหนุน 9400	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
157	นางสาวสุวัตร ไชยศรี ค่าตอบแทน 9400 กรมอุดหนุน 9400	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปึกกา									
158	-	-	-	ผู้ช่วยกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้ช่วยกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
159	นางสาวนันท์ ชัยการนิติวัฒน์	ปริญญาตรี	59-3-08-221-267	ครู	คศ.1	59-3-08-221-267	ครู	คศ.2	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
160	นางสาววรารักษ์ แซ่เหี้ย ค่าตอบแทน 9720 กรมอุดหนุน 9400	ม.6	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	3,840 (9720-9,400)*12 เงินรายได้ อบต.จ่ายส่วนเกิน จากกรมฯ อุดหนุน 9,400
161	ว่าง กรมอุดหนุน 9400	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น



แผนอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลคลองค่าน ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2569 ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 5

กองสวัสดิการสังคม												
162	ว่าง	-	59-3-11-2105-001	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	59-3-11-2105-001	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	กลาง	538,200 (44850*12)	67,200 (5600*12)	67,200 (5600*12)	672,600 (ว่าง)
163	ว่าง	-	59-3-11-2105-002	หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	59-3-11-2105-002	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	393,600 ค่ากลางเงินเดือน	18,000 (1,500*12)	-	411,600 (ว่างเดิม)
164	ว่าง	-	59-3-11-2105-003	หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	59-3-11-2105-003	หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	393,600 ค่ากลางเงินเดือน	18,000 (1,500*12)	-	411,600 (ว่างเดิม)
165	ว่าง	-	59-3-11-2105-004	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	59-3-11-2105-004	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	393,600 ค่ากลางเงินเดือน	18,000 (1,500*12)	-	411,600 (ว่างเดิม)
166	นางสาวอรพรรณ สงพรมพิทย์	ปริญญาตรี น.บ.	59-3-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	59-3-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน (001)	ป.ก.	245,280 (20,440*12)	-	-	245,280
167	นางสาวพนิดพร ธนวิวัฒน์	ปริญญาตรี บ.บ.	-	-	-	59-3-11-3801-002	นักพัฒนาชุมชน (002)	ป.ก.	245,280 (20,440*12)	-	-	245,280
168	-	-	-	-	-	59-3-11-4801-001	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ป.ง/ช	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
169	-	-	-	-	-	59-3-11-4101-005	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง/ช	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
ลูกจ้างประจำ												
170	นางธนวรรณ แก้วประเสริฐ	ปวส.	-	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	308,040 (25,670*12)	-	-	308,040
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
171	นางสาวจุฑารัตน์ ชมพิบูล	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	206,160 (17,180*12)	-	-	206,160
172	นายสรวิทย์ กุศล	ม.3	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	123,480 (10,290*12)	-	-	123,480
หน่วยตรวจสอบภายใน												
173	ว่าง	-	59-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ชก.	59-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ชก.	355,320 ค่ากลางเงินเดือน	-	-	355,320 (ว่าง)
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
174	นางสาวสุทธิษา รัตนชัยสกุล	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	138,000 (11500*12)	-	-	138,000

หมายเหตุ : (1) หมายถึง ยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างที่ว่างเกิน 1 ปี ตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท 0809.2/ว 70 ลงวันที่ 19 มิถุนายน 2563

๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลักกล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกัน และเปิดกว้างในการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชน เป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหา ความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วน ราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ดังนั้นในด้านการปฏิบัติงาน สาธารณสุข ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน มีขีดความสามารถในการให้บริการสาธารณสุข โดดเด่น และทันทั่วถึงต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ และมีขีดความสามารถในการสนับสนุนบุคลากรและ งบประมาณในการจ้างอัตรากำลังเพิ่ม เพื่อสนับสนุนงานในด้านสาธารณสุขได้เป็นอย่างดี และทันสมัย

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่านจะยึดถือ ปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการพัฒนา ทักษะของพนักงานในสังกัด



ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงาน พื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน เล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม



๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม เจตนารมณ์ในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการ และประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน ในทุกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลคลองด่าน เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวก ให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน

๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย

๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ

๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้

๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร



นอกเหนือจากประกาศคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน ยังกำหนดค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน ทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎบังคับข้ออื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลุลวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน ได้กำหนดแนวนโยบายการกำกับดูแลเพื่อให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม ดังนี้

นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม **ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน**

๑. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีแนวทางดังนี้

๑.๑ ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข หรือสนับสนุนให้นำการปกครองระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย

๑.๒ จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระราชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา

๒.การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม มีแนวทางดังนี้

๒.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำดังกล่าวของพนักงานส่วนตำบลอาจขัดประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนตำบลต้องหยุดการกระทำดังกล่าว

๒.๒ ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณีในกรณีที่มีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนาหรือประเพณี

๒.๓ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว

๒.๔ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องสนับสนุนส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น

๒.๕ ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการหรือราชการโดยรวม

๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ มีแนวทางดังนี้

๓.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม ไม่มุงหวังและแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน

๓.๒ ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย



๓.๓ รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผล และถูกต้อง ชอบธรรม พร้อมยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น

๓.๔ ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้เกิดการทุจริตหรือมีพฤติกรรมในทางมิชอบ

๓.๕ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

๓.๖ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำงานในหน้าที่เสียหาย

๓.๗ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเองหรือพนักงานส่วนตำบลคนอื่น

๓.๘ ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถเยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพ

๓.๙ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ

๓.๑๐ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย

๓.๑๑ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีสั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๔.การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน มีแนวทางดังนี้

๔.๑ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นญาติพี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้คนหรือให้โทษแก่บุคคลนั้น

๔.๒ ไม่ใช้เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

๔.๓ ไม่กระทำการ หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

๔.๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก

๔.๕ ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียก รับ หรือยอมรับสิ่งของตอบแทนของตนหรือของญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่แล้วก็ตาม

๕.๖ ไม่ใช้ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ



๔.๗ ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการทำนิติกรรมหรือสัญญาซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

๕.การยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย มีแนวทางดังนี้

๕.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเสี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

๕.๒ เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ พนักงานส่วนตำบลต้องมีหน้าที่รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ

๕.๓ ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทนในนิติบุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น ต่อหัวหน้าส่วนราชการในกรณีที่การดำรงตำแหน่งนั้นอาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่

๕.๔ ในกรณีที่พนักงานส่วนตำบลเข้าร่วมประชุมและพบว่าการกระทำซึ่งมีลักษณะตามข้อ ๕.๒ หรือข้อนี้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว

๕.๕ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรมถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติ

๕.๖ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบและประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ

๕.๗ ตัดสินใจและกระทำการใดๆโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๕.๘ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชายึดมั่นความถูกต้อง เที่ยงธรรมยึดถือผลประโยชน์ของชาติ

๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ มีแนวทางดังนี้

๖.๑ ปฏิบัติให้สุจริต โดยไม่หลีกเลียง ละเลย หรือละเว้น การใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย

๖.๒ ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่นก่อภาระหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย

๖.๓ ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาติดต่อโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการที่รัฐกำหนด เพื่อจัด



อุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผล เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

๖.๔ ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการวิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการตามหลักวิชา

๖.๕ ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณ และต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

๖.๖ ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา

๖.๗ ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่และให้เกียรติผู้รับบริการ

๖.๘ สอดส่องดูแล และให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค ยุติธรรม และมีอัธยาศัยไมตรี

๖.๙ ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิค หรือถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ

๖.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว ระมัดระวังไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดหรือกระทบสิทธิของบุคคลอื่น

๖.๑๑ เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียในสถานที่ให้บริการและนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน

๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง มีแนวทางดังนี้

๗.๑ ไม่ใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช่อำนาจหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

๗.๒ ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่มีการกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพบุคคลอื่น ไม่อนุญาตหรือไม่อนุมัติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมายเว้นแต่การอันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด

๗.๓ เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีปฏิบัติงาน ให้ผู้รับบริการได้รับทราบ รวมถึงให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มาร้องขอตามกรอบของระเบียบ กฎหมาย

๗.๔ ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ถูกต้อง ด้วยความระมัดระวัง ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ

๗.๕ ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอันไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน



๘.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ มีแนวทาง ดังนี้

๘.๑ ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุดจนเต็มกำลังความสามารถ

๘.๒ ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความประหยัดคุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย

๘.๓ ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด

๘.๔ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๘.๕ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตน หรือของพนักงานส่วนตำบลอื่น ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลอื่นโดยมิชอบ

๘.๖ ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ ที่ปฏิบัติในวิชาชีพตรงไปตรงมาปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี

๘.๗ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน

๘.๘ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบโดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ

๘.๙ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๘.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ มานะพยายาม มุ่งมั่นและปฏิบัติหน้าที่เสร็จสมบูรณ์ภายในเวลาที่กำหนดงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลาได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย คุ้มค่าด้วยวิธีการที่ถูกต้องที่กำหนด โดยวิธีการ กระบวนการ ถูกต้องชอบธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ประชาชน

๘.๑๑ ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และหน่วยงาน โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและอย่างเต็มที่ด้วยความถูกต้อง รอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างเต็มความสามารถ



๘.๑๒ พัฒนาดตนเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้ และมีความรู้ ความสามารถทักษะ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่

๘.๑๓ พัฒนาระบบการทำงานให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และเป็นแบบอย่างได้

๘.๑๔ จัดระบบการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ให้เป็นระบบระเบียบ เอื้ออำนวยต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๘.๑๕ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คำนวณเหมาะสม ด้วยความระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร มีแนวทางดังนี้

๙.๑ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๙.๒ เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ทุกประการไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายในกรณีมีข้อสงสัย หรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทำไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายพนักงานส่วนตำบลต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา และจะดำเนินการต่อไปได้เมื่อได้ข้อยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

๙.๓ เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๙.๔ ไม่ประพฤติดนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่ รักษาศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี อยู่ในระเบียบวินัย กฎหมาย และเป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี

๙.๕ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ พุ่มเทสดีปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

๙.๖ มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๙.๗ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

๙.๘ รักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจะกระทำมิได้เมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไปตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น

๙.๑๐ รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ



- เคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน
- ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมีเหตุผล
- ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือเกี่ยงงาน อันอาจทำให้เกิดการแตกความสามัคคีในหน่วยงาน
- ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน

๙.๑๑ ไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียนหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆอันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

๙.๑๒ ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่เป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

๑๐. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ร่วมกันพัฒนาชุมชน ให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน มีแนวทางดังนี้

๑๐.๑ ปลุกฝังจิตใจให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม สร้างคุณธรรม จริยธรรม รู้จักเสียสละ ร่วมแรงร่วมใจ มีความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นหลักในการดำเนินชีวิต ช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม

๑๐.๒ สร้างจิตสาธารณะเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

- สร้างวินัยในตนเอง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย รู้ถึงขอบเขตของสิทธิ เสรีภาพ หน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคม

- ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ตระหนักเสมอว่าตนเองคือส่วนหนึ่งของสังคม ต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวมทั้งต่อประเทศชาติ และโลกใบนี้

- ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคม ให้ถือว่าเป็นปัญหา ของตนเอง เช่น กันหลีกเลี่ยงไม่ได้ ต้องช่วยกันแก้ไข

- ยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักธรรมหรือคำสั่งสอนในทุกศาสนาที่นับถือ สอนให้คนทำความดี

๑๐.๓ การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้เงื่อนไขความรู้และคุณธรรม



- ยึดหลักความพอประมาณ โดยดำรงชีวิตเหมาะสมกับฐานะของตนเองและสังคม พัฒนาตนเองให้มีความอดุสาหะ ขยันหมั่นเพียร ประหยัด และดีขึ้นเป็นลำดับ

- ยึดหลักความมีเหตุผล โดยถือปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีเหตุผล ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ก่อนตัดสินใจดำเนินการใดๆ ต้องคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นต่อส่วนรวมและต่อตนเอง

- ยึดหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายมีการวางแผนและดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความรอบคอบ ประหยัด อดทน อดออม บนพื้นฐานความรู้และคุณธรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

๑๐.๔ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมาย

๑๑. แสดงหรือมีเจตนารมณ์ร่วมกันในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๑ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่านจะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องทุจริตคอร์รัปชัน ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม

๑๑.๒ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่านไม่พึงละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่านโดยต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่กำหนดให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการติดตามการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของบุคลากรแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้

๑๑.๓ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่านจะตระหนักถึงความสำคัญในการเผยแพร่ ให้ความรู้ และทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่านหรืออาจเกิดผลกระทบต่องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่านในเรื่องที่ต้องปฏิบัติมิให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๔ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่านจะมุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นว่าการทุจริตคอร์รัปชัน และการให้หรือรับสินบนเป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำกับบุคคลใดก็ตาม หรือการทำธุรกรรมกับภาครัฐหรือภาคเอกชน



บรรณานุกรม

๑. สำนักพัฒนาระบบงานตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ../(๒๕๕๓).//คู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ./สืบค้นเมื่อ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๓./ จาก <https://www.ocsc.go.th>
๒. เอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.)
๓. หนังสือสำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
๔. หนังสือจังหวัดสมุทรปราการ ที่ สป ๐๐๒๓.๒/ว.๑๓๖๔ ลงวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน
เรื่อง แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๕

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรปราการ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนด อัตราตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณ และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบเพื่อเป็นการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และอัตรา พนักงานส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา 3 ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบล คลองด่าน

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน มีแผนอัตรากำลังที่ครอบคลุมภารกิจตามอำนาจหน้าที่ อาศัยอำนาจตาม ความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรปราการ ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๘ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน เรื่อง แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๕ กรณีปรับโครงสร้าง ผู้อำนวยการกอง ยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เป็น ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง) เลขที่ตำแหน่ง ๕๙-๓-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๕ กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๘



(นายสัมฤทธิ์ จันทร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองด่าน