



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
(ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง)



องค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า
อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
(ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง)

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๓๕ ประกอบ มาตรา ๒๔ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดปทุมธานี ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๔ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง) ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง)

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๓ มิถุนายน ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุง ฉบับที่ ๑) ที่มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๓ โดยให้เป็นไปตามการกำหนดตำแหน่งและระดับ แห่งฉบับนี้แทน

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ วันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๔

(นายธงชัย นนทนาคร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า

คำนำ

การให้บริการสาธารณะถือเป็นหน้าที่สำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งจะแสดงให้เห็นถึงศักยภาพในการบริหารจัดการ โดยเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลต้องมีหน้าที่รับผิดชอบมากขึ้น ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ นอกจากนี้ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปทุมธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปทุมธานี เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง) ขึ้นเพื่อเป็นประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล การจัดหาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างมาปฏิบัติงานให้เป็นไปตามภารกิจหน้าที่ที่จำเป็น ในการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งได้คำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านงบประมาณเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และแนวปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปทุมธานี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ พนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๔๗ ต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
(ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง)
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า
อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า	๑๒
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้าจะต้องดำเนินการ	๑๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและแผนอัตรากำลัง	๑๕
๗.๑ ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์การพัฒนากองการพัฒนาดังจังหวัดกับยุทธศาสตร์การพัฒนา ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๖
๗.๒ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๒
๗.๓ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า (SWOT ANALYSIS)	๒๖
๗.๔ ทิศทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) กับการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	
๘.๑ โครงสร้างแผนอัตรากำลังองค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า	๓๒
๘.๒ การวิเคราะห์ การกำหนดตำแหน่ง	๓๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวข้องกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่ง และการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๙
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล	๖๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า	๖๙
๑๔. ภาคผนวก	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
(ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง)
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า
อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ อัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาตำแหน่งให้กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต., และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต., และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตำแหน่ง (อบจ., เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ถูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยได้เสนอให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล หรือ อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์ความจ้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปทุมธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปทุมธานี เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการให้เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น ตามภารกิจ และอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหา ตลอดจนการตอบสนองความต้องการของประชาชน ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง) ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า มีโครงสร้างการแบ่งงานและที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปทุมธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปทุมธานี เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

๒.๓ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตราค่าจ้าง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปทุมธานี (ก.อบต. ปทุมธานี) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้าหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า ให้เหมาะสม

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า สามารถวางแผนอัตราค่าจ้างในการบรรจุและแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกประเภทตำแหน่งที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า มีการกำหนดตำแหน่งอัตราค่าจ้างของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.)

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า เป็นประธานคณะทำงาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ มีมติเห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตนี้อาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า ตามกฎหมายขององค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาในอนาคตก็จะต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะต้องคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้การปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคลากรจริง โดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตาม ในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น งานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการ จะต้องพิจารณาจากปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ระบอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/แก้ไขอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานที่ตามอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่เกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน องค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๓ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่เน้นเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่ต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ ในสายอาชวะมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็อาจจะเกิดผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะเวลายาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า จากการวิเคราะห์ความต้องการแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) แบ่งออกเป็น ด้านต่าง ๆ ดังนี้

ที่	ด้าน	สภาพปัญหาและความต้องการ	สถานที่
๑.	โครงสร้างพื้นฐาน	<p>สภาพปัญหา</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถนน ท่อระบายน้ำและทางเท้า <p>จากการสำรวจพื้นที่และความคิดเห็นของประชาชนพบว่าถนนบางสายในเขตพื้นที่ มีสภาพชำรุดทรุดโทรมเนื่องจากใช้งานมายาวนาน ในขณะที่บางสายยังไม่มีไหล่ทางและท่อระบายน้ำ ก่อให้เกิดปัญหาน้ำท่วมกีดขวางถนนเสียหาย นำไปสู่การสำรวจจัดทำโครงการบรรจุในแผนพัฒนาเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว</p> <ul style="list-style-type: none"> - ไฟฟ้า ประปา <p>ประชาชนมีความต้องการไฟฟ้าสาธารณะส่องสว่างที่เปิดใช้ครอบคลุมถนนทุกสายเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน โดยพบว่าบางแหล่งชำรุดทำให้เกิดความมืด และโดยเฉพาะในช่วงทางแยก ซึ่งเป็นจุดสำคัญเนื่องจากเกิดอาชญากรรมและเกิดอุบัติเหตุขึ้นในพื้นที่ส่งผลกระทบต่อการค้าทางชีวิตของประชาชนที่สัญจรไปมา สำหรับเรื่องน้ำประปาพบว่ายังมีบางส่วนที่ยังไม่มีน้ำใช้และขอให้มีการขยายเขตประปาเพิ่มเติม</p> <p>ความต้องการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ซ่อมแซมถนนและสะพานทางเดินเท้าและไฟฟ้าสาธารณะในตำบล - ก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็กถนนเลียบบคลองระบายน้ำที่ ๕ หมู่ที่ ๑ - ก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็กถนนเลียบบคลองระบายน้ำที่ ๕ หมู่ที่ ๒ - ติดตั้งระบบไฟฟ้าส่องสว่างถนนสาธารณะ - ขยายเขตประปาส่วนภูมิภาค - ซ่อมแซมทางเดินเท้า 	พื้นที่ในเขต อบต.

ที่	ตำบล	สภาพปัญหาและความต้องการ	สถานที่
๒.	เศรษฐกิจ	<p>สภาพปัญหา</p> <p>พบว่าปัจจุบันปัญหาราคาน้ำมันแพง พืชผลทางการเกษตรตกต่ำ คนว่างงานมาก ราคาสินค้าอุปโภคบริโภคสูงขึ้น ทำให้ประชาชนต้องแบกรับภาระค่าใช้จ่ายทุกด้าน การส่งเสริมแก้ไขปัญหาลำบากของประชาชนในพื้นที่ถือเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง โดยเฉพาะการส่งเสริมให้ประชาชนในพื้นที่มีรายได้เพิ่มขึ้น เพียงพอต่อการยังชีพของตนเองและครอบครัว ตามแนวหลักเศรษฐกิจพอเพียง จัดให้มีกิจกรรมส่งเสริมอาชีพตามความต้องการของชุมชน จึงได้จัดทำโครงการต่าง ๆ ขึ้น เพื่อหาช่องทางให้ประชาชนในพื้นที่ได้มีรายได้เสริม ให้แก่ครอบครัวเป็นอย่างดี ส่วนปัญหาเรื่องของผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำต้องรอรอการแก้ไข</p> <p>ความต้องการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมอาชีพและฝึกทักษะอาชีพในชุมชน - จัดตลาดนัดชุมชนในเขต อบต.คลองห้า 	พื้นที่ในเขต อบต.

ที่	ด้าน	สภาพปัญหาและความต้องการ	สถานที่
๓.	สังคมและด้าน การ สาธารณสุข	<p>สภาพปัญหา</p> <p>- สุขภาพอนามัยของประชาชน</p> <p>ประชาชนในพื้นที่ยังขาดความเอาใจใส่ในเรื่องของ สุขภาพตนเอง ทำให้เกิดปัญหาสุขภาพอนามัยต่อ ประชาชนในพื้นที่ โดยที่ผ่านมาจากทางท้องถิ่นก็ได้จัดทำ โครงการออกกำลังกายส่งเสริมสุขภาพ โครงการพัฒนา งานอาสาสมัครสาธารณสุขมูลฐานชุมชน โครงการป้องกัน การแพร่ระบาดของยาเสพติด ฯลฯ ทำให้ประชาชนได้รับ การดูแลสุขภาพถึงมากขึ้น และยังมีความต้องการให้ท้องถิ่นจัด โครงการดังกล่าวอย่างต่อเนื่องต่อไป นอกจากนี้ยังพบว่า บางแห่งยังมีโรคระบาดของโรค ซึ่งมีสัตว์เป็นพาหะนำโรค เช่น ยุง โดยประชาชนแจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการฉีดพ่นยาและกำจัดแหล่งเพาะพันธุ์พาหะนำ โรคต่อไป นอกจากนี้ยังมีความต้องการในสถานที่ออก กำลังกายที่เพียงพอต่อความต้องการและอุปกรณ์กีฬา การพัฒนาปรับปรุงสถานที่ออกกำลังกาย เพื่อเป็นการ ส่งเสริมประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่แข็งแรง</p> <p>- การศึกษา</p> <p>ปัจจุบันประชาชนในท้องถิ่นให้การตอบรับการ พัฒนา ทางการศึกษามากขึ้นสังเกตได้จากให้ความสนใจในการนำ บุตรหลานเข้าเรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของท้องถิ่นมาก ขึ้น รวมทั้งผู้ประกอบการร่วมกิจกรรมที่ ศพด. จัดขึ้น อย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้ สภาพปัญหาและความต้องการใน ลำดับต่อมาที่พบ คือ ประชาชนต้องการให้มีการอบรม เติริมความเข้าสู่ประชาคมอาเซียน สอนด้านภาษา คอมพิวเตอร์ เป็นต้น</p> <p>- การสนับสนุนและส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</p> <p>ประชาชนต้องการให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจและ สถานที่ออกกำลังกายมากขึ้น โดยให้ท้องถิ่น จัดสร้างหรือ หาพื้นที่โดยประสานกับหน่วยงานที่มีศักยภาพด้าน งบประมาณรวมทั้งจัดการอุปกรณ์กีฬา และต้องการให้ ท้องถิ่น ได้จัดกิจกรรมนันทนาการต่างๆ เพื่อให้เยาวชนใช้ เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ เช่น การแข่งขันกีฬาชุมชน</p>	

ที่	ด้าน	สภาพปัญหาและความต้องการ	สถานที่
		<p>- ดูแลและส่งเสริมความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน</p> <p>ในพื้นที่ที่มีการเกิดอัคคีภัยบ่อยครั้ง จำเป็นต้องมีการป้องกันการเกิดอัคคีภัยขึ้น และการป้องกันน้ำท่วมพื้นที่บริเวณริมคลอง จึงได้มีการจัดเตรียมซักซ้อมแผนป้องกันการวางแผนในการขุดลอกคลองคูคลองที่ตื้นเขิน ตลอดจนการป้องกันและแก้ไขปัญหาการระบายน้ำ และท้องถิ่นมีการติดตั้งกล้องวงจรปิด เพื่อดูแลความปลอดภัยของประชาชน</p> <p>ความต้องการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมการออกกำลังกายของประชาชน - พัฒนางานอาสาสมัครสาธารณสุขมูลฐานชุมชน - จัดวัดขึ้น ยาคุมกำเนิดสุนัข และแมวในเขต อบต. - สร้างเครือข่ายสุขภาพอาหารปลอดภัยห่วงใยสุขภาพ - ป้องกันการแพร่ระบาด และแก้ไขปัญหายาเสพติด - จัดให้มีการสนับสนุนการศึกษาระดับก่อนปฐมวัย - จัดให้มีกองทุนสวัสดิการชุมชน "ทำบุญวันละนิด จิตแจ่มใส" - จัดให้มีการเยี่ยมบ้านเยี่ยมใจห่วงใยผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเรื้อรัง ผู้ป่วยทั่วไป และผู้ด้อยโอกาสในชุมชน - จัดให้มีการติดตั้งกล้อง CCTV - จัดให้มีการอบรมทบทวนอาสาสมัครป้องกันภัย - มีการให้ความรู้ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 	<p>พื้นที่ในเขต อบต.</p>

ที่	ด้าน	สภาพปัญหาและความต้องการ	สถานที่
๔.	การเมือง การบริหาร	<p>สภาพปัญหา</p> <p>ปัจจุบันท้องถิ่นได้เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารพื้นที่มากขึ้น จะเห็นได้จากการให้ความสำคัญกับการจัดประชุมประชาคม การจัดทำแผนชุมชน การให้ตัวแทนของประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการเป็นคณะกรรมการต่าง ๆ รวมทั้งการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารในทุกด้าน ทำให้ประเด็นการบริการประชาชนอยู่ในเกณฑ์ที่น่าพอใจ แต่ความคิดเห็นของประชาชนทำให้ทราบปัญหาความต้องการเพิ่มขึ้น ได้แก่ การแจ้งข้อมูลข่าวสารในการร่วมกิจกรรมของชุมชนที่กระชั้นชิดเกินไป การประชาสัมพันธ์ยังไม่ทั่วถึง เป็นต้น</p> <p>ความต้องการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดให้มีการอบรมให้ความรู้ในเรื่องต่าง ๆ - จัดให้มีการส่งเสริมผลิตภัณฑ์ชุมชน - ก่อสร้างศาลาพักผ่อน (บริเวณร้านค้าชุมชน) - ปรับปรุงภูมิทัศน์บริเวณหน้า อบต. - ก่อสร้างอาคารเอนกประสงค์บริเวณอาคารสำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า - จัดซื้ออุปกรณ์กีฬา - ปรับปรุงอาคารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 	พื้นที่ในเขต อบต.

ที่	ด้าน	สภาพปัญหาและความต้องการ	สถานที่
๕.	ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	<p>สภาพปัญหา</p> <p>ในพื้นที่ประสบกับปัญหาปริมาณขยะมูลฝอยในพื้นที่เพิ่มขึ้น ปัญหาฝุ่นละออง มลพิษทางอากาศ ซึ่งหากไม่มีการวางแผนในการแก้ไขปัญหาก็จะส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมของพื้นที่ได้โดยพื้นที่ที่ประสบปัญหาทางด้านน้ำท่วม จะพบในบริเวณชุมชนที่อยู่ติดริมคลอง ส่วนปัญหาขยะตกค้างพบทั่วไปในหลายหมู่บ้าน เนื่องจากประชาชนทิ้งขยะไม่เป็นที่เป็นทาง ไม่ให้ความร่วมมือในการจัดการขยะ มูลฝอยในครัวเรือน และไม่มีการคัดแยกขยะ ส่งผลให้ขยะมีปริมาณเพิ่มมากขึ้น และมีปัญหาอื่น ๆ ตามมา เช่น ไม่ถูกสุขลักษณะ เป็นแหล่งเพาะพันธุ์และสะสมเชื้อโรค</p> <p>ความต้องการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดโครงการเครือข่ายองค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้าเมืองน่าอยู่ - จัดให้มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะมูลฝอย 	พื้นที่ในเขต อบต.
๖.	การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	<p>สภาพปัญหา</p> <p>ในสภาวะปัจจุบันเป็นยุคข้อมูลข่าวสารไร้พรมแดน ส่งผลต่อวิถีการดำเนินชีวิตของผู้คนเป็นอย่างมาก ก่อให้เกิดการครองจำทางวัฒนธรรม มุ่งสู่สังคมก้มหน้า มีพฤติกรรมการลอกเลียนแบบตามสังคมที่ยึดถือกันว่าทันสมัย หากปล่อยปะละเลยอาจทำให้วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นอันดีงามจะสูญหายไปที่สุดในประเด็นนี้ประชาชนในพื้นที่ได้เห็นความสำคัญและต้องการให้ส่งเสริมอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีของท้องถิ่นไว้ เช่น การทำนุบำรุงศาสนา การจัดประเพณีพื้นบ้านต่าง ๆ เป็นต้น</p> <p>ความต้องการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดการแข่งขันกีฬาต้านภัยยาเสพติด - จัดการแข่งขันกีฬานักเรียนระดับก่อนวัยเรียน - จัดการแข่งขันกีฬาชุมชนสัมพันธ์องค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า - จัดให้มีการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมภายในตำบล 	พื้นที่ในเขต อบต.

๕. การกิจ ย่านางหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก และทางน้ำ
- (๒) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๓) การสาธารณูปการ
- (๔) การควบคุมอาคาร
- (๖) การผังเมือง

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การส่งเสริมการกีฬา
- (๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล การป้องกันภัยและ
- (๔) การสังคมสงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน สตรี คนชรา คนพิการ และ
- (๕) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๖) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ

ระวังโรคติดต่อ

ผู้ด้อยโอกาส

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การปรับปรุงแหล่งชุมชนและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๔) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๕) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์

๕.๔ ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) เทศพาณิชย์

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติ และ
- (๒) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๓) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย
- (๔) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

สิ่งแวดล้อม

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริการจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๔) การบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการในสังกัด อบต.
- (๕) กิจการอื่นใดที่เป็นประโยชน์ของประชาชนใน อบต.
- (๖) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของ อบต.

จากภารกิจทั้ง ๗ ด้านข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข

แนวทางการพัฒนา

- ๑.๑ ก่อสร้างปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน สะพาน ทางเท้า
- ๑.๒ พัฒนาระบบจราจร
- ๑.๓ พัฒนาระบบไฟฟ้า
- ๑.๔ พัฒนาระบบประปา

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

แนวทางการพัฒนา

- ๒.๑ ป้องกันและส่งเสริมสุขภาพอนามัย
- ๒.๒ สุขากิจบาลชุมชนและสถานที่
- ๒.๓ ลดการติดยาเสพติด
- ๒.๔ ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาในระบบและนอกระบบและในระบบโรงเรียน
- ๒.๕ ส่งเสริมกิจกรรมเด็กและเยาวชน
- ๒.๖ ส่งเสริมสวัสดิการและนันทนาการ
- ๒.๗ ดูแลและส่งเสริมความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

- ๓.๑ อนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๓.๒ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ

แนวทางการพัฒนา

- ๔.๑ พัฒนาอาชีพและส่งเสริมการเพิ่มรายได้ชุมชน

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

- ๕.๑ สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ
- ๕.๒ บำบัดและจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ๕.๓ บำบัดและฟื้นฟูสภาพแวดล้อม

และสิ่งแวดล้อม

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ

แนวทางการพัฒนา

- ๖.๑ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ๖.๒ เผยแพร่และส่งเสริมกิจกรรมเกี่ยวกับกิจการของท้องถิ่น
- ๖.๓ ปรับปรุงและพัฒนาบุคลากร
- ๖.๔ ปรับปรุงและพัฒนารายได้
- ๖.๕ ปรับปรุงและพัฒนาสถานที่ปฏิบัติงาน
- ๖.๖ ปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน

๖. การกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. ปรับปรุงพัฒนาระบบสาธารณูปโภคให้ได้มาตรฐานเพียงพอกับความต้องการ
๒. ส่งเสริมให้ประชาชนมีการรวบรวมกลุ่มฝึกอาชีพ
๓. พัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน
๔. พัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ปรับปรุงระบบการบริหารจัดการให้โปร่งใส เป็นธรรมและรวดเร็ว

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและแผนอัตรากำลั้

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๒ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุข กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และกำหนดกรอบอัตรากำลั้ จำนวนทั้งสิ้น ๑๘๘ อัตรากำลั้ แต่เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า มีภารกิจและปฏิบัติงานที่เพิ่มมากขึ้น และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติการกิจ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลั้ให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการวิเคราะห์ทั้งสภาพแวดล้อมภายใน และภายนอก ถึงจุดอ่อน จุดแข็ง ปัญหา และอุปสรรค ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า อันเป็นสภาวะแวดล้อมทั้งหมด เพื่อเป็นการประเมินสถานภาพของท้องถิ่นในปัจจุบัน โดยเป็นการตอบคำถามว่า “ปัจจุบันท้องถิ่นมีสถานภาพการพัฒนาอยู่ตรงไหน” สำหรับใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานในอนาคตต่อไป ทั้งนี้โดยใช้ (SWOT ANALYSIS) และใช้การเชื่อมโยงยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดกับยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้าด้วยกัน โดยอ้างอิงจากแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า ดังนี้

๗.๑ ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์การพัฒนาการพัฒนารัฐวิสาหกิจกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

แบบ ยท.๐๑

๑.ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

๒.แผนพัฒนาเศรษฐกิจ

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด

- พัฒนาสภาพแวดล้อมเมืองให้น่าอยู่ เมื่อสถานการณ์ภัยพิบัติทางเศรษฐกิจและสังคม
- ยกระดับการผลิตอาหาร สินค้าเกษตร อุตสาหกรรม ภูมิปัญญาชีวิตและได้รับมาตรฐานสู่ตลาดโลก
- พัฒนาภาพฐานการท่องเที่ยว เชื่อมโยงธุรกิจและบริการด้านการท่องเที่ยว
- พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคนและชุมชนให้มีความเข้มแข็งรองรับการขยายตัวของเมือง

๓. ยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด

- พัฒนานวัตกรรมด้านการผลิต และยกระดับอุตสาหกรรมเกษตร อุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรมที่ได้มาตรฐาน รองรับการแข่งขันระดับโลกของกลุ่มมหานคร
- พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ระบบโลจิสติกส์ เมือง ชุมชนอย่างเป็นระบบ พัฒนาการบริหารจัดการน้ำ พหุวิทยาการรวมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน
- การพัฒนาระบบเมืองและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ส่งเสริมการบริการทางการแพทย์และการศึกษา ผู้การเป็นสังคมเมืองน่าอยู่
- ส่งเสริมการพัฒนา การท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์และวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับวิถีชีวิต พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและกิจกรรมการท่องเที่ยวให้มีชื่อเสียงระดับประเทศ

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อปท. ในเขตจังหวัด

- ส่งเสริมการพัฒนาสาธารณสุขมูลฐาน
- ส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- การบำรุง รักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม
- การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- การส่งเสริมการเศรษฐกิจ
- การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ
- การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อปท.

- ๖.๑. การพัฒนาด้านสาธารณสุขมูลฐาน
- ๖.๒. การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต
- ๖.๓. การพัฒนาด้านอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๖.๔. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจชุมชน
- ๖.๕. การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม
- ๖.๖. การบริหารจัดการ

๘. กลยุทธ์

- ก่อสร้างและบำรุงรักษาเส้นทางคมนาคม พัฒนาระบบสาธารณสุขมูลฐาน
- ป้องกันและส่งเสริมสุขภาพอนามัย สุขาภิบาลชุมชนและสถานที่ ลดการติดยาเสพติด
- ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาของระบบและโรงเรียน ส่งเสริมกิจกรรมเด็ก และเยาวชน ส่งเสริมสวัสดิการและนันทนาการ
- ดูแลและส่งเสริมความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- อนุรักษ์วัฒนธรรมและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว พัฒนาอาชีพและส่งเสริมการเพิ่มรายได้ชุมชน
- สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมบ้านบั้งและจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนเผยแพร่และส่งเสริมกิจกรรมเกี่ยวกับกิจการของท้องถิ่น
- ปรับปรุงและพัฒนาบุคลากร พัฒนารายได้ และพัฒนาสถานที่อุปกรณ์ในการปฏิบัติราชการ

๗. เป้าประสงค์

- เพื่อส่งเสริมและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานสาธารณสุขมูลฐาน สาธารณูปการให้ทั่วถึง และได้มาตรฐาน รวมทั้งการจัดทำผังเมืองรวม โดยให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนท้องถิ่นและยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด
- เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา เยาวชน และประชาชน โดยส่งเสริมความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน การลดมลพิษและส่งเสริมการพัฒนาการแก้ไขปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมการดูแลสุขภาพอนามัยและการกีฬา ส่งเสริมการศึกษา การเรียนรู้และการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของประชาชนในเขตเทศบาล ให้ประชาชนอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข
- เพื่อการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยส่งเสริมวิถีชีวิตของท้องถิ่น ศิลปวัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น และส่งเสริมกิจการด้านศาสนา ส่งเสริม การท่องเที่ยว โดยมีการปรับปรุงและประชาสัมพันธ์ด้านการท่องเที่ยวให้มีคุณภาพ
- เพื่อการส่งเสริมพัฒนาเศรษฐกิจ โดยส่งเสริมอาชีพเศรษฐกิจชุมชน
- เพื่อการอนุรักษ์รักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม โดยปรับปรุงภูมิทัศน์รักษาคุณภาพแวดล้อมส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในเรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของท้องถิ่น
- เพื่อการพัฒนาด้านการบริหารจัดการ โดยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน การสร้างเครือข่ายประสานงานและดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาของท้องถิ่น พัฒนาบุคลากร สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานและสนับสนุนการดำเนินการตามนโยบายของรัฐวิสาหกิจและยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด

๔. กลยุทธ์		๑๐. แผนงาน
๑. ก่อสร้างและบำรุงรักษาเส้นทางคมนาคม พัฒนาและระบบสาธารณูปโภค	➡	- แผนงานเคหะและชุมชน
๒. ป้องกันและส่งเสริมสุขภาพอนามัย สุขาภิบาลชุมชนและสถานที่ สดการติดยาเสพติด	➡	- แผนงานสาธารณสุข
๓. ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาในระบบและนอกระบบโรงเรียน ส่งเสริมกิจกรรมเด็ก และเยาวชน ส่งเสริมสวัสดิการและนันทนาการ	➡	- แผนงานการศึกษา - แผนงานศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ, - แผนงานงบบกกลาง - แผนงานบริหารงานทั่วไป - แผนงานสังคมสงเคราะห์ - แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
๔. ดูแลและส่งเสริมความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน	➡	- แผนงานรักษาความสงบภายใน
๕. อนุรักษ์วัฒนธรรมและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว พัฒนาอาชีพและส่งเสริมการเพิ่มรายได้ชุมชน	➡	- แผนงานศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ - แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
๖. สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมบำบัดและจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	➡	- แผนงานสาธารณสุข
๗. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน เผยแพร่และส่งเสริมกิจกรรมเกี่ยวกับกิจการของท้องถิ่น ๘. ปรับปรุงและพัฒนาบุคลากร พัฒนารายได้ และพัฒนาสถานที่อุปกรณ์ในการปฏิบัติราชการ	➡	- แผนงานบริหารงานทั่วไป - แผนงานการศึกษา - แผนงานสาธารณสุข - แผนงานรักษาความสงบภายใน - แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน - แผนงานเคหะและชุมชน



๑๑. ผลผลิต/โครงการ

- | | |
|--------------------------|---------------------------------------|
| ๑. จำนวนโครงการที่ทำ | ๒. จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม |
| ๓. ความพึงพอใจของประชาชน | ๔. จำนวนวัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ปฏิบัติงาน |
| | ฯลฯ |

ความเชื่อมโยง กับยุทธศาสตร์ จ.ปทุมธานี	ยุทธศาสตร์ อปท. ในเขต จ.ปทุมธานี	ยุทธศาสตร์ของ อบต.คลองห้า	กลยุทธ์ของ อบต.คลองห้า	พันธกิจ	ตัวชี้วัดระดับ เป้าประสงค์ (ตัวชี้วัดรวม)
ประเด็นการ พัฒนาที่ ๑ พัฒนา สภาพแวดล้อม ให้น่าอยู่เอื้อต่อการ ขยายตัวทาง เศรษฐกิจและ สังคม	๑.ส่งเสริมการ พัฒนาการ สาธารณูปโภค	๑.การพัฒนา ด้าน สาธารณูปโภค	๑.ก่อสร้างและ บำรุงรักษาเส้นทาง คมนาคม พัฒนา ระบบสาธารณูปโภค	-พัฒนาให้มีระบบ สาธารณูปโภค สาธารณูปการ รวมถึงการ คมนาคมมี มาตรฐานพัฒนา ปรับปรุงให้เป็น โครงข่ายเชื่อมโยง ต่อกันมี ความสามารถใน การแข่งขันระดับ ภูมิภาคเศรษฐกิจ อาเซียนครอบคลุม อย่างทั่วถึง	-ส่งเสริมและพัฒนา โครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการให้ ทั่วถึงและได้ มาตรฐาน รวมทั้ง การจัดทำผังเมือง รวมโดยให้สอดคล้อง กับยุทธศาสตร์การ พัฒนาของ อบต. และยุทธศาสตร์ จังหวัด
ประเด็นการ พัฒนาที่ ๔ พัฒนาและ เสริมสร้าง ศักยภาพและ ชุมชนให้มีคุณภาพ เพื่อรองรับการ ขยายตัวของเมือง	๒.ส่งเสริมคุณภาพ ชีวิต	๒.การพัฒนา ด้านคุณภาพ ชีวิต	๑.ป้องกันและ ส่งเสริมสุขภาพ อนามัย สุขภาพ ชุมชนและสถานที่ ลดการติด ยาเสพติด ๒.ส่งเสริมและพัฒนา การศึกษาในระบบ และนอกระบบ โรงเรียน ส่งเสริม กิจกรรมเด็กและ เยาวชน ส่งเสริม สวัสดิการและ นันทนาการ ๓.ดูแลและ ส่งเสริม ความปลอดภัยใน ชีวิตและทรัพย์สิน ของประชาชน	-ส่งเสริมและ พัฒนายกระดับ ชีวิตประชาชนให้มี ความเป็นอยู่ที่ดี	-ส่งเสริมคุณภาพ ชีวิตเด็ก สตรี คนชรา เยาวชนและ ประชาชน โดย ส่งเสริมความ ปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สินของ ประชาชน การ สังคมสงเคราะห์และ พัฒนาการแก้ไข ปัญหาทางสังคม ส่งเสริมการดูแล รักษาสุขภาพอนามัย และการกีฬา ส่งเสริมการศึกษา การเรียนรู้และการ รับรู้ข้อมูลข่าวสาร ของประชาชนในเขต อบต. ให้ประชาชน อยู่ร่วมกันอย่างมี ความสุข

ความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ จ.ปทุมธานี	ยุทธศาสตร์ อปท. ในเขต จ.ปทุมธานี	ยุทธศาสตร์ของ อบค.คลองห้า	กลยุทธ์ของ อบค.คลองห้า	พันธกิจ	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ (ตัวชี้วัดรวม)
<p>ประเด็นการพัฒนาที่ ๔</p> <p>พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพและชุมชนให้มีคุณภาพเพื่อรองรับการขยายตัวของเมือง</p> <p>ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ พัฒนามาตรฐานการท่องเที่ยวเชื่อมโยงธุรกิจและบริการด้านการท่องเที่ยว</p>	<p>๔. การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น</p> <p>๗. การส่งเสริมการท่องเที่ยว</p>	<p>๓. การพัฒนา ด้านอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น</p>	<p>๑. อนุรักษ์วัฒนธรรม และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว</p>	<p>- ส่งเสริมพัฒนา ด้านอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นและ พัฒนาการท่องเที่ยวของ อปท. และส่งเสริม พัฒนาการท่องเที่ยวของเทศบาล รวมทั้ง สนับสนุนการประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวของ จังหวัดปทุมธานี</p>	<p>- การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยส่งเสริม อัตลักษณ์ของท้องถิ่นศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น และส่งเสริมกิจการด้านศาสนา ส่งเสริม การท่องเที่ยว โดยมีการปรับปรุงและประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวให้มีคุณภาพ</p>
<p>ประเด็นการพัฒนาที่ ๒</p> <p>ยกระดับการผลิตอาหาร สินค้าเกษตร อุตสาหกรรมให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานสู่ตลาดโลก</p>	<p>๕. การส่งเสริมพัฒนาการ เศรษฐกิจ</p>	<p>๔. การพัฒนา ด้านเศรษฐกิจชุมชน</p>	<p>๑. พัฒนาอาชีพและส่งเสริมการเพิ่มรายได้ชุมชน</p>	<p>- ส่งเสริมพัฒนา อาชีพให้ความรู้แก่ประชาชนให้สามารถประกอบอาชีพสร้างรายได้ให้แก่ตนเองและครอบครัว</p>	<p>- การส่งเสริมพัฒนา เศรษฐกิจโดยส่งเสริมอาชีพเศรษฐกิจชุมชน</p>
<p>ประเด็นการพัฒนาที่ ๒</p> <p>พัฒนาสภาพแวดล้อมให้น่าอยู่เอื้อต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจและสังคม</p>	<p>๓. การบำรุงรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม</p>	<p>๕. การพัฒนา ด้านสิ่งแวดล้อม</p>	<p>๓. สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม บำบัดและจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</p>	<p>- ส่งเสริมพัฒนา อาชีพคุณภาพสิ่งแวดล้อมรวมทั้ง อนุรักษ์รักษาทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งอย่างยั่งยืน</p>	<p>- การอนุรักษ์รักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมโดยปรับปรุงภูมิทัศน์รักษา สภาพแวดล้อมส่งเสริม การมีส่วนร่วมของประชาชนในเรื่องการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของท้องถิ่น</p>

ความเชื่อมโยง กับยุทธศาสตร์ จ.ปทุมธานี	ยุทธศาสตร์ อปท. ในเขต จ.ปทุมธานี	ยุทธศาสตร์ของ อบต.คลองห้า	กลยุทธ์ของ อบต.คลองห้า	พันธกิจ	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ (ตัวชี้วัดรวม)
ประเด็นการ พัฒนาที่ ๔ พัฒนาและ เสริมสร้าง ศักยภาพและ ชุมชนให้มี คุณภาพเพื่อ รองรับการ ขยายตัวของ เมือง	๒.การพัฒนาด้าน บริหารจัดการ	๖.การบริหาร จัดการ	๑.ส่งเสริมการมีส่วน ร่วมของประชาชน เผยแพร่และส่งเสริม กิจกรรมเกี่ยวกับ กิจการของท้องถิ่น ๒.ปรับปรุงและพัฒนา บุคลากร พัฒนา รายได้ และพัฒนาสถานที่ อุปกรณ์ในการปฏิบัติ ราชการ	-พัฒนาการบริหาร จัดการการ ประสานงานและ ส่งเสริม กระบวนการมีส่วน ร่วมทุกภาคส่วน	-การพัฒนาด้านการ บริหารจัดการโดย ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ของประชาชนการสร้าง เครือข่ายประสานงาน และดำเนินการจัดทำ แผนพัฒนาของท้องถิ่น พัฒนาบุคลากรสถานที่ และวัสดุอุปกรณ์ในการ ปฏิบัติงานและสนับสนุน การดำเนินการตาม นโยบายของรัฐบาลและ ยุทธศาสตร์การพัฒนา จังหวัด

๗.๒ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis/ (Demand Analysis) /Global Demand และ Trend ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา อย่างน้อยต้องประกอบด้วยการวิเคราะห์ศักยภาพด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการศึกษา ด้านการผังเมือง ด้านเทคโนโลยี ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม)

ผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นตามประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น

ในการจัดทำแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า ได้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นสำคัญ เนื่องจากจะทำให้ทราบปัญหาความต้องการที่แท้จริง และสามารถวางแผนพัฒนาเพื่อแก้ไขปัญหาความต้องการของประชาชนได้อย่างตรงจุด ทั้งยังก่อให้เกิดการพัฒนาท้องถิ่นให้ก้าวหน้าด้วยความเห็นพ้องต้องกัน สำหรับการทำให้แผนพัฒนาฉบับนี้ ได้สำรวจความคิดเห็นจากประชาชนโดยการจัดทำประชุมประชาคมเพื่อรับฟังปัญหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่ และสามารถนำมาสรุปไว้เป็นประเด็นการพัฒนา ท้องถิ่นดังนี้

-ด้านสาธารณสุขโลก

๑. ถนน ท่อระบายน้ำและทางเท้า จากการสำรวจพื้นที่และความคิดเห็นของประชาชนพบว่าถนนบางสายในเขตพื้นที่มีสะพานชำรุดทรุดโทรม เนื่องจากใช้งานมายาวนาน ในขณะที่บางสายยังไม่มีไหล่ทางและท่อระบายน้ำ ก่อให้เกิดปัญหาน้ำท่วมก่ดเซาะถนนเสียหาย นำไปสู่การสำรวจจัดทำโครงการบรรจุในแผนพัฒนาเพื่อแก้ไขปัญหาดังต่อไปนี้

๒. ไฟฟ้า ประปา ประชาชนมีความต้องการไฟฟ้าสาธารณะส่องสว่างที่เปิดใช้ครอบคลุมถนนทุกสายเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน โดยพบว่าบางแหล่งชำรุดทำให้เกิดความมืด และโดยเฉพาะในช่วงทางแยก ซึ่งเป็นจุดสำคัญเนื่องจากเกิดอาชญากรรมและเกิดอุบัติเหตุขึ้นในพื้นที่ ส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิตของประชาชนที่สัญจรไปมา สำหรับเรื่องน้ำประปาพบว่ายังมีบางส่วนที่ยังไม่มีน้ำใช้และขอให้มีการขยายเขตประปาเพิ่มเติม

-ด้านคุณภาพชีวิต

๑. สุขภาพอนามัยของประชาชน ประชาชนในพื้นที่ยังขาดความเอาใจใส่ในเรื่องของสุขภาพตนเอง ทำให้เกิดปัญหาสุขภาพอนามัยต่อประชาชนในพื้นที่ โดยที่ผ่านมาทางท้องถิ่นก็ได้จัดทำโครงการออกกำลังกายส่งเสริมสุขภาพ โครงการพัฒนางานอาสาสมัครสาธารณสุขมูลฐานชุมชน โครงการป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติด ฯลฯ ทำให้ประชาชนได้รับการดูแลทั่วถึงมากขึ้น และยังมีความต้องการให้ท้องถิ่นจัดโครงการดังกล่าวอย่างต่อเนื่องต่อไป นอกจากนี้ยังพบว่าบางแห่งยังมีโรคระบาดของโรค ซึ่งมีสัตว์เป็นพาหะนำโรค เช่น ยุง โดยประชาชนแจ้งให้เทศบาล ฯ ดำเนินการฉีดพ่นยาและกำจัดแหล่งเพาะพันธุ์พาหะนำโรคต่อไป นอกจากนี้ยังมีความต้องการในสถานที่ออกกำลังกายที่เพียงพอต่อความต้องการและอุปกรณ์กีฬา การพัฒนาปรับปรุงสถานที่ออกกำลังกาย เพื่อเป็นการส่งเสริมประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่แข็งแรง

๒. การศึกษา ปัจจุบันประชาชนในท้องถิ่นให้การตอบรับการพัฒนาทางการศึกษามากขึ้นสังเกตได้จากให้ความสนใจในการนำบุตรหลานเข้าเรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของท้องถิ่นมากขึ้น รวมทั้งผู้ประกอบการมีกิจกรรมที่ ศพด. จัดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้ สภาพปัญหาและความต้องการในลำดับต่อมาที่พบ คือ ประชาชนต้องการให้มีการอบรมเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน สอนด้านภาษา คอมพิวเตอร์ เป็นต้น

๓. การสนับสนุนและส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ประชาชนต้องการให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ และสถานที่ออกกำลังกายมากขึ้น โดยให้ท้องถิ่น จัดสร้างหรือหาพื้นที่โดยประสานกับหน่วยงานที่มีศักยภาพด้านงบประมาณรวมทั้งจัดการอุปกรณ์กีฬา และต้องการให้ท้องถิ่น ได้จัดกิจกรรมนันทนาการต่างๆ เพื่อให้เยาวชนใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ เช่น การแข่งขันกีฬาชุมชน

๔. ดูแลและส่งเสริมความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ในพื้นที่ที่มีการเกิดอัคคีภัย บ่อยครั้ง จำเป็นต้องมีการป้องกันการเกิดอัคคีภัยขึ้น และการป้องกันน้ำท่วมพื้นที่ บริเวณริมคลอง จึงได้มีการ จัดเตรียมซักซ้อมแผนป้องกัน การวางแผนในการขุดลอกคลองคูคลองที่ตื้นเขิน ตลอดจนการป้องกันและแก้ไขปัญหา การระบายน้ำ และท้องถิ่นมีการติดตั้งกล้องวงจรปิด เพื่อดูแลความปลอดภัยของประชาชน

-ด้านการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น

ในสภาวะปัจจุบันเป็นยุคข้อมูลข่าวสารไร้พรมแดน ส่งผลต่อวิถีการดำเนินชีวิตของผู้คนเป็นอย่างมาก ก่อให้เกิดการครองจำทางวัฒนธรรม มุ่งสู่สังคมก้มหน้า มีพฤติกรรมการลอกเลียนแบบตามสังคมที่ยึดถือกันว่า ทันสมัย หากปล่อยปะละเลยอาจทำให้วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นอันดีงามจะสูญหายไปที่สุดในประเด็นนี้ ประชาชนในพื้นที่ได้เห็นความสำคัญและต้องการให้ส่งเสริมอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีของท้องถิ่นไว้ เช่น การทำนุบำรุงศาสนา การจัดประเพณีพื้นบ้านต่างๆ เป็นต้น

-ด้านเศรษฐกิจ

พบว่าปัจจุบันปัญหาราคาน้ำมันแพง พืชผลทางการเกษตรตกต่ำ คนว่างงานมาก ราคาสินค้าอุปโภค บริโภคสูงขึ้น ทำให้ประชาชนต้องแบกรับภาระค่าใช้จ่ายทุกด้าน การส่งเสริมแก้ไขปัญหาลูกท้องถิ่นของประชาชนในพื้นที่ถือเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง โดยเฉพาะการส่งเสริมให้ประชาชนในพื้นที่มีรายได้เพิ่มขึ้น เพียงพอต่อการยังชีพของตนเอง และครอบครัว ตามแนวหลักเศรษฐกิจพอเพียง จัดให้มีกิจกรรมส่งเสริมอาชีพตามความต้องการของชุมชน จึงได้ จัดทำโครงการต่างๆ ขึ้น เพื่อหาช่องทางให้ประชาชนในพื้นที่ที่มีรายได้เสริม ให้แก่ครอบครัวเป็นอย่างดี ส่วนปัญหา เรื่องของผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำต้องรอการแก้ไข

-ด้านสิ่งแวดล้อม

ในพื้นที่ประสบกับปัญหาปริมาณขยะมูลฝอยในพื้นที่เพิ่มขึ้น ปัญหาฝุ่นละออง มลพิษทางอากาศ ซึ่งหากไม่มีการวางแผนในการแก้ไขปัญหาก็จะส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมของพื้นที่ได้โดยพื้นที่ที่ประสบปัญหา ทางด้านน้ำท่วม จะพบในบริเวณที่อยู่ติดริมคลอง ส่วนปัญหาขยะตกค้างพบทั่วไปในหลายชุมชน เนื่องจากประชาชน ทั้งขยะไม่เป็นที่ เป็นทาง ไม่ให้ความร่วมมือในการจัดการขยะ มูลฝอยในครัวเรือน และไม่มีการคัดแยกขยะ ส่งผลให้ ขยะมีปริมาณเพิ่มมากขึ้น และมีปัญหาอื่นๆ ตามมา เช่น ไม่ถูกสุขลักษณะ เป็นแหล่งเพาะพันธุ์และสะสมเชื้อโรค

-ด้านการบริหารจัดการ

ปัจจุบันท้องถิ่นได้เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารพื้นที่มากขึ้น จะเห็นได้จากการให้ความสำคัญกับการจัดประชุมประชาคม การจัดทำแผนชุมชน การให้ตัวแทนของประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการ เป็นคณะกรรมการต่างๆ รวมทั้งการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารในทุกด้าน ทำให้ประเด็นการบริการประชาชนอยู่ใน เกณฑ์ที่น่าพอใจ แต่ความคิดเห็นของประชาชนทำให้ทราบปัญหาความต้องการเพิ่มขึ้น ได้แก่ การแจ้งข้อมูลข่าวสาร ในการร่วมกิจกรรมของชุมชนที่กระชั้นชิดเกินไป การประชาสัมพันธ์ยังไม่ทั่วถึง เป็นต้น

การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

การประเมินผลการพัฒนาท้องถิ่นโดยการวิเคราะห์ถึงโอกาสและภาวะคุกคาม หรือจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาด้านต่างๆ ของท้องถิ่น รวมทั้งการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง ปัญหาอุปสรรค ของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมทั้งหมดเป็นการประเมินสถานการณ์ของท้องถิ่นในปัจจุบัน โดยเป็นการตอบคำถามว่า “ปัจจุบันท้องถิ่นมีสถานการณ์การพัฒนาอยู่ตรงไหน” สำหรับใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานในอนาคตต่อไป ทั้งนี้โดยใช้ (SWOT ANALYSIS) ดังนี้

ปัจจัยภายในที่ใช้ประกอบการพิจารณา

- ด้านการบริหาร ได้แก่ การแบ่งส่วนราชการ การวางแผน การประสานงาน การมอบอำนาจ การกำกับดูแล การอำนวยความสะดวก ตลอดจนความช่วยเหลือจากภาคส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

- ระเบียบ กฎหมาย

- บุคลากร ได้แก่ อัตรากำลัง คุณภาพ วินัย ทักษะ ทักษะ ทักษะ เป็นต้น

- งบประมาณรวมทั้งความช่วยเหลือต่างๆ

- ระบบฐานข้อมูล ทรัพยากร เครื่องมือ และอุปกรณ์ในการทำงาน

การวิเคราะห์หาจุดแข็ง (Strengths) คือ เป็นการพิจารณาปัจจัยภายในหน่วยงานว่ามีส่วนร่วมค มีความเข้มแข็ง ความสามารถศักยภาพ ส่วนที่ส่งเสริมความสำเร็จซึ่งพิจารณาในด้านต่างๆ

การวิเคราะห์หาจุดอ่อน (Weaknesses) คือ เป็นการพิจารณาจากปัจจัยภายในหน่วยงานว่ามี ส่วนเสีย ความอ่อนแอ ข้อจำกัด ความไม่พร้อมซึ่งพิจารณาในด้านต่างๆ

การวิเคราะห์โอกาสการพัฒนา (Opportunities) คือ เป็นการศึกษาสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น เหตุการณ์ สถานการณ์ของโลก ประเทศ จังหวัด และอำเภอที่เกิดขึ้นจะส่งผลกระทบต่อท้องถิ่น ทั้งในส่วนของความเสียหาย และประโยชน์ที่อาจได้รับ

การวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats) คือ เป็นการศึกษาสภาพแวดล้อมภายนอก ที่เป็นอุปสรรคหรือภาวะคุกคาม ก่อให้เกิดผลเสียหายหรือเป็นข้อจำกัดต่อท้องถิ่น โดยจะต้องพิจารณาทั้งทางด้าน เศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง และเทคโนโลยี

<p>จุดแข็ง (Strengths) ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> ผู้บริหารท้องถิ่นมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน ผู้บริหารมีความตั้งใจในการพัฒนาท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลมีอิสระในการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาท้องถิ่น ความสามารถของพนักงานในการติดต่อประสานงาน กระตุ้นให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น และเข้าจับปัญหาทบทวนที่ของตนเองในการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีการจัดทำเวทีประชาคมเพื่อรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาท้องถิ่น มีการจัดซื้อเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานของท้องถิ่นยึดถือกฎหมาย ระเบียบข้อกำหนดและนโยบายของรัฐบาล ท้องถิ่นเป็นนิติบุคคล 	<p>ภายใน</p> 	<p>จุดอ่อน (Weakness) ได้แก่ ปัญหาด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม</p> <ol style="list-style-type: none"> ผู้บริหารท้องถิ่นไม่มีอำนาจในการจัดการหรือควบคุมทุกเรื่องในท้องถิ่น ระบบราชการขาดความคล่องตัวในการบริหารงานและข้อจำกัดในความคิดวิธีสร้างสรรค์ ขาดฐานข้อมูลที่เป็นระบบทันสมัยเพื่อตรงสำหรับการวางแผนการตัดสินใจ ตลอดจนระบบข้อมูลข่าวสารสารสนเทศสมัยใหม่ บริการข้อมูลของท้องถิ่น ประชาชนไม่ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณาระเบียบข้อกฎหมายที่อาจมีผลกระทบต่อประชาชนในพื้นที่และรอบข้าง เพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรยังไม่ครอบคลุมทุกระดับชั้น ประกอบกับการพัฒนาทัศนคติ จุดการณ์ จริยธรรม และพฤติกรรมของพนักงานและลูกจ้างอย่างเห็นเป็นรูปธรรม งบประมาณไม่เพียงพอต่อการบริหารท้องถิ่น และยังคงปรับปรุงระบบการจัดเก็บรายได้ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น เครื่องมือเครื่องใช้มีการชำรุดบ่อยครั้งทำให้การทำงานล่าช้าลง การประชาสัมพันธ์ของท้องถิ่นยังไม่ทั่วถึง ความซ้ำซ้อนของระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องทำให้ขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และองค์กร การประสานงานภายในองค์กรยังขาดประสิทธิภาพไม่คล่องตัว
<p>โอกาส (Opportunities) ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับปัจจุบัน รองรับการทำงานของท้องถิ่น มีพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ มีนโยบายและวาระแห่งชาติที่ชัดเจนเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ระบบสารสนเทศกว้างขวางมากขึ้น เชื่อมต่อการเข้าถึงข้อมูลต่างๆ ตลอดจนการให้บริการแก่ประชาชน ผู้บริหารมีนโยบายที่ชัดเจนสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาทั้งในระดับประเทศ จังหวัด อำเภอ ท้องถิ่น ผู้นำชุมชนส่วนใหญ่ให้ความร่วมมือกับท้องถิ่นในการจัดกิจกรรมสำคัญต่างๆ สามารถระดมความคิดเห็น ความร่วมมือจากหน่วยงานภาครัฐ เอกชนและชุมชนได้ในระดับหนึ่ง การขยายตัวของเศรษฐกิจในเขตเมือง ความหนาแน่นของประชากรในพื้นที่มากขึ้นโดยเฉพาะด้านที่อยู่อาศัย 	<p>ภายนอก</p> 	<p>อุปสรรค (Threats) ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> ระเบียบ ข้อกฎหมาย จำกัดอำนาจหน้าที่บางประการ เช่น พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย การบริหารงานของรัฐบาลยังขาดความต่อเนื่องในการบริหารประเทศ การเมืองเข้ามามีบทบาทแทรกแซงในการบริหารงานของท้องถิ่น สินค้ามีการปรับตัวสูงขึ้น แต่ราคาพืชผลทางการเกษตรตกต่ำ ปัญหาการค่าน้ำมันแพง งบประมาณที่ได้รับสนับสนุนจากรัฐไม่เพียงพอต่อความต้องการในการบริหารงานของท้องถิ่น ประชาชนยังให้ความร่วมมือไม่เต็มที่ในท้องถิ่น เนื่องจากไม่รู้บทบาทของตนเองเท่าที่ควร ตลอดจนไม่เข้าใจในเนื้อหาของระเบียบกฎหมาย และข้อปฏิบัติต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง พื้นที่เป็นชุมชนเมือง มีโรงงานอุตสาหกรรมทำให้อากาศมีปัญหามลพิษของประชาชนแฝงจำนวนมากทั้งจากแรงงานจากท้องถิ่นอื่นเข้ามาประกอบอาชีพในพื้นที่ การพัฒนาด้านเทคโนโลยีมีความทันสมัยและก้าวไปอย่างรวดเร็วของประเทศ ทำให้ท้องถิ่นไม่สามารถปรับตัวตามได้ทัน เนื่องจากคิดขัดต่อระเบียบ วิธีการปฏิบัติและงบประมาณ ตลอดจนตัวเจ้าหน้าที่เอง

โอกาส O (Opportunities)	ข้อจำกัด T (Threats)
๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิสจนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของ อบต. ในฐานะตัวแทน	๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า (ระดับองค์กร)**

จุดแข็ง S (Strengths)	จุดอ่อน W (Weaknesses)
๑. บุคลากรมีความรักกันไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. มีการส่งเสริมการศึกษาและมีกิจกรรมบุคลากร ๔. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๕. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและมีกิจกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. เป็นพื้นที่ที่อยู่ติดเขตอำเภอเมืองทำให้ประชาชนมีปัญหาความต้องการมากทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนมีไม่เพียงพอ

โอกาส O (Opportunities)	ข้อจำกัด T (Threats)
๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.เป็นอย่างดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตอบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดริ /ปริญญโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

ดังนั้น เพื่อให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้าให้เหมาะสม จึงมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และเพื่อแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

๗.๓ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสองห้า (SWOT ANALYSIS)

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ 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 จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กร เอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลสองห้า (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S (Strengths)	จุดอ่อน W (Weaknesses)
๑. บุคลากรส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสองห้า และพื้นที่ใกล้เคียง ๒. มีอายุเฉลี่ยอยู่ในวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	๑. บุคลากรบางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน

๗.๔ ทิศทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า ความแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) กับการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

ยุทธศาสตร์ ของ อบต.คลองห้า	กลยุทธ์ของ อบต.คลองห้า	พันธกิจ	เป้าประสงค์	จำนวนโครงการ (ปี พ.ศ.)		หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	
ยุทธศาสตร์ ที่ ๑ การพัฒนาด้าน สาธารณสุข	- ก่อสร้างและบำรุงรักษา เส้นทางคมนาคม พัฒนา ระบบสาธารณสุข	- พัฒนาให้มีระบบ สาธารณสุข สาธารณสุขการรวมถึงการ คมนาคมมีมาตรฐานพัฒนา ปรับปรุงให้เป็นโครงข่าย เชื่อมโยงต่อกันมี ความสามารถในการแข่งขัน ระดับภูมิภาคเศรษฐกิจ อาเซียนครอบคลุมอย่าง ทั่วถึง	- ส่งเสริมและพัฒนาโครงสร้าง พื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณสุขการให้ทั่วถึงและได้ มาตรฐาน รวมทั้งการจัดทำผังเมือง รวมโดยให้สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์การพัฒนาของอปท. และยุทธศาสตร์จังหวัด	๘๔	๘๑	- กองช่าง

ยุทธศาสตร์ ของ อบต.คลองห้า	กลยุทธ์ของ อบต.คลองห้า	พันธกิจ	เป้าประสงค์	จำนวนโครงการ (ปี พ.ศ.)		หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	
ยุทธศาสตร์ ที่ ๒ การพัฒนาด้านคุณภาพ ชีวิต	๑.ป้องกันและส่งเสริมสุขภาพ อนามัย สุขาภิบาลชุมชนและ สถานที่ ลดการติดยาเสพติด ๒.ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา นอกระบบและในระบบ โรงเรียน ส่งเสริมกิจกรรมเด็ก และเยาวชน ส่งเสริมสวัสดิการ และนันทนาการ ๓.ดูแลและ ส่งเสริมความ ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ของประชาชน	- ส่งเสริมและพัฒนายกระดับ ชีวิตประชาชนให้มีความ เป็นอยู่ที่ดี	- ส่งเสริมคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา เยาวชนและประชาชน โดย ส่งเสริมความปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สินของประชาชน การสังคม สงเคราะห์และพัฒนาการแก้ไข ปัญหาทางสังคมส่งเสริมการดูแล รักษาสุขภาพอนามัยและการกีฬา ส่งเสริมการศึกษา การเรียนรู้และ การรับรู้ข้อมูลข่าวสารของประชาชน ในเขต อบต. ให้ประชาชนอยู่ ร่วมกันอย่างมีความสุข	๓๑	๒๔	๑. สำนักปลัด ๒. กองช่าง ๓. กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม ๔. กองการศึกษา ๕. กองสวัสดิการ สังคม
ยุทธศาสตร์ ที่ ๓ การพัฒนาด้านอนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรมและส่งเสริม ภูมิปัญญาท้องถิ่น	- อนุรักษ์วัฒนธรรมและ ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว	- ส่งเสริมพัฒนาด้านอนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม ส่งเสริมภูมิ ปัญญาท้องถิ่นและ พัฒนาการท่องเที่ยวของ อปท. และส่งเสริมพัฒนาการ ท่องเที่ยวของเทศบาล รวมทั้งสนับสนุนการ ประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว ของจังหวัดปทุมธานี	- การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยส่งเสริม อัตลักษณ์ของท้องถิ่น ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น และส่งเสริมกิจการด้านศาสนา ส่งเสริม การท่องเที่ยวโดยมีการ ปรับปรุงและประชาสัมพันธ์การ ท่องเที่ยวให้มีคุณภาพ	๑๐	๑๐	- กองการศึกษา

ยุทธศาสตร์ ของ อบต.คลองห้า	กลยุทธ์ของ อบต.คลองห้า	พันธกิจ	เป้าประสงค์	จำนวนโครงการ (ปี พ.ศ.)		หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	
ยุทธศาสตร์ ที่ ๒ การพัฒนาด้านคุณภาพ ชีวิต	๑.ป้องกันและส่งเสริมสุขภาพ อนามัย สุขาภิบาลชุมชนและ สถานที่ ลดการติดยาเสพติด ๒.ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา นอกระบบและในระบบ โรงเรียน ส่งเสริมกิจกรรมเด็ก และเยาวชน ส่งเสริมสวัสดิการ และนันทนาการ ๓.ดูแลและ ส่งเสริมความ ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ของประชาชน	- ส่งเสริมและพัฒนายกระดับ ชีวิตประชาชนให้มีความ เป็นอยู่ที่ดี	- ส่งเสริมคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา เยาวชนและประชาชน โดย ส่งเสริมความปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สินของประชาชน การสังคม สงเคราะห์และพัฒนาการแก้ไข ปัญหาทางสังคมส่งเสริมการดูแล รักษาสุขภาพอนามัยและการกีฬา ส่งเสริมการศึกษา การเรียนรู้และ การรับรู้ข้อมูลข่าวสารของประชาชน ในเขต อบต. ให้ประชาชนอยู่ ร่วมกันอย่างมีความสุข	๓๑	๒๙	๑. สำนักปลัด ๒. กองช่าง ๓. กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม ๔. กองการศึกษา ๕. กองสวัสดิการ สังคม
ยุทธศาสตร์ ที่ ๓ การพัฒนาด้านอนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรมและส่งเสริม ภูมิปัญญาท้องถิ่น	- อนุรักษ์วัฒนธรรมและ ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว	- ส่งเสริมพัฒนาด้านอนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม ส่งเสริมภูมิ ปัญญาท้องถิ่นและ พัฒนาการท่องเที่ยวของ อปท. และส่งเสริมพัฒนาการ ท่องเที่ยวของเทศบาล รวมทั้งสนับสนุนการ ประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว ของจังหวัดปทุมธานี	- การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยส่งเสริม อัตลักษณ์ของท้องถิ่น ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น และส่งเสริมกิจการด้านศาสนา ส่งเสริม การท่องเที่ยวโดยมีการ ปรับปรุงและประชาสัมพันธ์การ ท่องเที่ยวให้มีคุณภาพ	๑๐	๑๐	- กองการศึกษา

ยุทธศาสตร์ ของ อบต.คลองห้า	กลยุทธ์ของ อบต.คลองห้า	พันธกิจ	เป้าประสงค์	จำนวนโครงการ (ปี พ.ศ.)		หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	
ยุทธศาสตร์ ที่ ๔ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ชุมชน	- พัฒนาอาชีพและส่งเสริมการ เพิ่มรายได้ชุมชน	- ส่งเสริมพัฒนาอาชีพให้ ความรู้แก่ประชาชนให้ สามารถประกอบอาชีพสร้าง รายได้ให้แก่ตนเองและ ครอบครัว	- การส่งเสริมพัฒนาเศรษฐกิจโดย ส่งเสริมอาชีพเศรษฐกิจชุมชน	๓	๓	กองสวัสดิการสังคม
ยุทธศาสตร์ ที่ ๕ การพัฒนาด้าน สิ่งแวดล้อม	- สร้างจิตสำนึกและความ ตระหนักในการจัดการ ทรัพยากร ธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม บำบัดและจัดการ ขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	- ส่งเสริมพัฒนาอาชีพ คุณภาพสิ่งแวดล้อมรวมทั้ง อนุรักษ์รักษา ทรัพยากรธรรมชาติอย่าง ยั่งยืน	- การอนุรักษ์รักษาคุณภาพ สิ่งแวดล้อมโดยปรับปรุงภูมิทัศน์ รักษาสภาพแวดล้อมส่งเสริมการมี ส่วนร่วมของประชาชนในเรื่องการ อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมของท้องถิ่น	๒	๒	- กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ ของ อบต.คลองห้า	กลยุทธ์ของ อบต.คลองห้า	พันธกิจ	เป้าประสงค์	จำนวนโครงการ (ปี พ.ศ.)		หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	
ยุทธศาสตร์ ที่ ๒ การบริหารจัดการ	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนเผยแพร่และส่งเสริมกิจกรรมเกี่ยวกับกิจการของท้องถิ่น - ปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรพัฒนารายได้และพัฒนาสถานที่อุปกรณ์ในการปฏิบัติราชการ 	- พัฒนาการบริหารจัดการการประสานงานและส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน	- การพัฒนาด้านการบริหารจัดการโดยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนการสร้างเครือข่ายประสานงานและดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาของท้องถิ่นพัฒนาบุคลากรสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานและสนับสนุนการดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาลและยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด	๘๕	๘๗	<ul style="list-style-type: none"> ๑. สำนักปลัด ๒. กองคลัง ๓. กองช่าง ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕. กองการศึกษาฯ ๖. กองสวัสดิการสังคม
รวมทั้งสิ้น				๒๑๕	๒๐๓	

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างแผนอัตรากำลังองค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า

จากผลการที่องค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า ได้กำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปทุมธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปทุมธานี เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการให้เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น ตามภารกิจ และอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหา ตลอดจนการตอบสนองความต้องการของประชาชน ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า องค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า จึงได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในฝ่าย หรือกำหนดเป็นฝ่ายและในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่อาจจะพิจารณาตั้งเป็นกองต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ใหม่)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)
๑. สำนักงานปลัด (๐๑)	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)
๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)
- งานบริหารงานทั่วไป	- งานบริหารงานทั่วไป
- งานบริหารงานบุคคล	- งานการเจ้าหน้าที่
- งานกิจการสภา	- งานกิจการสภา
- งานกฎหมายและคดี	- งานนิติการและการพาณิชย์
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
	- งานเทศกิจ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ใหม่)
<p>สำนักปลัด (๐๑)</p> <p>๑.๒ ฝ่ายนโยบายและแผน หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานงบประมาณ - งานข้อมูลข่าวสาร - งานบำบัดฟื้นฟูและอาชีพผู้ติดยาเสพติด 	<p>๑.๒ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ หัวหน้าแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ
<p>๒. กองคลัง (๐๔)</p> <p>ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)</p> <p>๒.๑ ฝ่ายการเงิน หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานบัญชี - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ <p>๒.๒ ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ หัวหน้าฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้รายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ 	<p>๒. กองคลัง (๐๔)</p> <p>ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)</p> <p>๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานธุรการ <p>๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
<p>๓. กองช่าง (๐๕)</p> <p>ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)</p> <p>๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานก่อสร้าง <p>๓.๒ ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร หัวหน้าฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประสานสาธารณูปโภค 	<p>๓. กองช่าง (๐๕)</p> <p>ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)</p> <p>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานวิศวกรรม - งานผังเมือง <p>๓.๒ ฝ่ายควบคุมอาคาร หัวหน้าฝ่ายควบคุมอาคาร (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานสาธารณูปโภค - งานการประปา

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ใหม่)
<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)</p> <p>๔.๑ ฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม หัวหน้าฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานบริการสาธารณสุขและงานสาธารณสุขอื่น 	<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)</p> <p>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานสุขาภิบาล อนามัย และสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด - งานป้องกันและควบคุมโรค
<p>๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘) ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)</p> <p>๕.๑ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานการศึกษาปฐมวัย 	<p>๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘) ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)</p> <p>๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
<p>๖. กองสวัสดิการสังคม (๑๑) ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)</p> <p>๖.๑ ฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี <p>๖.๒ ฝ่ายสังคมสงเคราะห์ หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานสังคมสงเคราะห์ 	<p>๖. กองสวัสดิการสังคม (๑๑) ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)</p> <p>๖.๑ ฝ่ายพัฒนาชุมชน หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมอาชีพ <p>๖.๒ ฝ่ายสังคมสงเคราะห์ หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานสังคมสงเคราะห์
	<p>๗. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) - งานตรวจสอบภายใน</p>

๔.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า ได้ทำการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้มีการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้าเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัด/รองปลัด (๐๐)								
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.มนิรัตน์ ภักศ์อนเศรษฐ์
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายศราวุฒิ เทพรอด
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางณัชนันท์ นนทนาคร
รวมปลัด/รองปลัด (๐๐)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)								
- หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายศิริพงศ์ อยู่หนูสิงห์
- หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.อุษณีย์ วงศ์บางขวด
- หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ธัญญาภาศ ขวัญไผ่
- นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายวิชัย บำเรอ
- นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายวิรุศ ชังโต
- นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางทิพวรรณ ภูแก้ว
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.จริยา อ่อนวิมล
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางปรีชาดี สงลา
- นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายลาอิต พงษ์กลีบ
- นักจัดการงานเทศกิจ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายรัชฎู เข้มพงษ์
- เจ้าหน้าที่งานธุรการ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายเชียบวุฒิ กล่อมจินดา
- เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายทิวกร แยมศรี
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ทัศนีย์ บุญประทุม
- ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.สุริสา โปะแก้ว

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง)

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	น.ส.สุจิตตรา คำคัญ
- ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ปานิศา นนทนาคร
- ผู้ช่วยนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายมาเรศ แดงเมือก
- ผู้ช่วยนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายศราวุธ บางซวด
- ผู้ช่วยนิติกร	๓	๑	๑	๑	-	-	-	นายอัมรินทร์ ศักดิ์เจริญกุล
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๓	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวยุพาทิร บุญเนาว์
- พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	๓	๑	๑	๑	-	-	-	นายสมมาตร เกตุเอี่ยม
- พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	๓	๑	๑	๑	-	-	-	นายณัฐพงษ์ นิคมคราม
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายสมชาย กลับทอง
- พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายพรชัย บางซวด
พนักงานจ้างทั่วไป								
- พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายอำนาจ สังขะจร
- พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายยุทธพงศ์ อิ่มละม้าย
- พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายตฤณภพ กรตนวม
- พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายสุวัฒน์ มะโนรัมย์
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายพงศธร ณรงค์
- นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางวัชรี นารดเหนือ
- นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.อำนวยการ เพอร์เซาว์
- ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายบรรจบ บางซวด
- คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายพงศกร กล่อมเสียงวงษ์
- คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายเอกภพ ใจปทุม
- คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายจิรเดช ลอยอากาศ
- คนงาน	๓	๑	๑	๑	-	-	-	นายปิยะวัฒน์ เพชรชัยสกุล
- คนงาน	๓	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.สุภัทรา สาคร
- คนงาน	๓	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.พรณวรินทร์ การินทร์
- คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.วสันต์ เอี่ยมอยู่แท้
- คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายทัตถวิทย์ ไข่อุ่น
- คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.พิมพ์ลดา วัชรศิริโรจน์
- คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายพีรวัตร บัวยัง
- คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายทศวุฒิ ศรีสิด
รวมสำนักปลัด (๐๑)	๔๓	๔๓	๔๓	๔๓	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง)

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง (๐๔)								
- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางอุบลวรรณ ชารีฉาย
- หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.วันเพ็ญ ตอยทะเล
- หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.วินิตา สุขสมิตร
- นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.รักชนก สุขแจ่ม
- นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.โชติกา สิบกลัด
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปจ./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางนิตยา เข้มเมือง
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปจ./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเต็ม)
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปจ./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.พิมพ์พัชญ์ ยอดศรีทอง
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปจ./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเต็ม)
ลูกจ้างประจำ								
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายถวัลย์ มิ่งม่วง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางน้ำผึ้ง บางขวด
- ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.วรรณิศา โตบัวงาม
- ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.นาคยา หงษ์สาขัย
- ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายวสุ สร้อยสุข
- ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางพวงพนา พันธุ
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายอมรเทพ พันธุ
- ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายสทวัส เสือไพร
พนักงานจ้างทั่วไป								
- พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายสมศักดิ์ บางขวด
- พนักงานจกมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายสุริยา เกาะโพธิ์
- พนักงานจกมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายชูลทวิทย์ มิ่งมีสิน
- คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายเทิดศักดิ์ กล้าอยู่สุข
รวมกองคลัง (๐๔)	๒๑	๒๑	๒๑	๒๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง)

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองช่าง (๐๕)								
- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายธีรศักดิ์ ว่องกิจอุสาทะ
- หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเต็ม)
- หัวหน้าฝ่ายควบคุมอาคาร (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายเกียรติพร เกตุแก้ว
- นักจัดการงานช่าง ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายปกาศิต โพธิ์ฤกษ์
- นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวชนากา อิ่มเงิน
- นายช่างโยธา ปจ./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายกิตติศักดิ์ โภภูมิหอม
- นักจัดการงานช่าง ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเต็ม)
- นายช่างโยธา ปจ./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเต็ม)
ลูกจ้างประจำ								
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายรังสรรค์ พิมพ์ทอง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ศศิธร สงวนศักดิ์
- ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายณรงค์ บัวยัง
- ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายนิทัศน์ โพธิ์สุข
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายเฉลิมขวัญ มั่งม่วง
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเต็ม)
- ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายจิตตกร วันมี
- ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายพรเทพ มั่งมีสิน
- ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายภาณุทัตต์ ศิริบุตร
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายสุธี หนูรอด
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายวีโรจน์ ปีกขาว
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๓	๓	๓	๓	-	-	-	(ว่างเต็ม)
- พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายวรวิทย์ เสาะแสง
- พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายภาสกร ใจปทุม
พนักงานจ้างทั่วไป								
- คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายเมธา แฉ่งพวง
- คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายชัชชัย หนูรอด

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง)

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเพิ่ม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
- คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายอรรถ บางซวด
- คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายบุญส่ง เทศทอง
- คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายสมจิตร ชจิรัมย์
รวมกองช่าง (๐๕)	๒๙	๒๙	๒๙	๒๙	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.รัตติกรณ์ มีอุสารห์
- หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางนารอดชนก ชาสิงห์
- เจ้าพนักงานธุรการ ปก./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายพงศ์พิชาญ จันทร์คำ
- นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเต็ม)
- นักกายภาพบำบัด ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเต็ม)
ลูกจ้างประจำ								
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายสุชัย เสาะแสง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.สุภาภรณ์ ภิรมย์ศรี
- ผู้ช่วยนักวิชาการส่งเสริมสุขภาพ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.พิมพ์วิ ข้าประดิษฐ์
ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ณัฐกาญจน์ เกาะโพธิ์
- ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางปวีณา จรรย์ดี
- ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.กาญจนา มั่งม่วง
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.จิตราภา จิวลำหิน
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายมานพ บางซวด
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายสุพิช รุ่งเรือง
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายสุนทร เกิดมี
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายทินกร บางซวด
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายอภิชาติ โพธิ์ชัยเลิศ
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายวิจิตร ศิริชนะ
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเต็ม)
- คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายโอกาส นพพันธ์
- คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายธานีรินทร์ เจตมณี
- คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายพงษ์ศรี ชมวิหก

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง)

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
- คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายนิธิศ บัวยัง
- คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายเชลลอ คงสอน
- คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายสนิธ ตอนโนไพโร
- คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
พนักงานจ้างทั่วไป								
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายอนุสรณ์ ชีเมะม้าย
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายภควิต ทับทอง
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
- พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายสิทธิภาส สุขกิจ
- พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.เสาวลักษณ์ เชิงเพรียว
- พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
- คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายทักษิณ ตอนโนไพโร
- คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายวรการ เทพสกุล
- คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายอุดม สงกระโทก
- คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายอัฐคุณวัฒน์ โพธิ์ชื่น
- คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายวีระศักดิ์ สีแพนบาล
- คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายสวช คำภาค
- คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายกฤษณะ ทัพศัพท์
- คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายวุฒิพงศ์ ส้ารวมจิต
- คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายสทริฐ บัวยัง
- คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายพรพนา แดงอ่อน
- คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายพรณรงค์ งามสมนึก
- คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายสงบ อินทร์ดา
- คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายบัณฑิต สารศรี
- คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายสมพล โคระทัด
- คนงานประจำรถดูดสิ่งปฏิกูล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายภิรมย์ พูลทอง
- คนงานประจำรถดูดสิ่งปฏิกูล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
- พนักงานช่วยชีวิต	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายกวิน ปุณฺณ
- พนักงานช่วยชีวิต	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายบุญช่วย ทองเอี่ยม

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง)

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
- คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	นายเสถียร สรรพสาร
- คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางทิพาพร งามสมนึก
รวมกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)	๕๒	๕๒	๕๒	๕๒	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๑๘)								
- ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	(ว่างเดิม)
- หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ขวัญเรือน พุ่มประตล
- นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.พันธุ์ทิพา แสงจิว
- เจ้าพนักงานธุรการ ปจ./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล								
- ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางแสงเดือน พันธุ
- ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.นิภาพร ระย้าแก้ว
- ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางพิมพ์กา สายแสงวง
- ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสุภาพ ศิริบุตร
- ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ภิรดา ศิลปะวงศ์
- ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางฉวีฤทัยกานดา แสนสุข
- ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.สมณิรัตน์ สุขเกษม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.กัญญารัตน์ เสี่ยงบำรุง
- ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.อนุสรฯ บางขวด
- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางประไพ น้อยพิทักษ์
- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.สุภารัตน์ ระย้าเพชร
- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.สุพรรณิ ชุมไชยพฤษ
- ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.สุพัตรา เดิมดาว
พนักงานจ้างทั่วไป								
- นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.สำราญ มิ่งม่วง
- นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสุนันทา ชัยสิศา
- นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางนิศากรรัตน์ ฤกษ์วิชัย
- ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายสมเกียรติ ศิริเกษ

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง)

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
- ยาม	๓	๓	๓	๓	-	-	-	นายบุญตาม สว่างเพ็ง
- ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสุชาลีณี ไชยม
- คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	น.ส.สมหมาย คำหา
- คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	น.ส.ณัฐธิดา บัวยัง
รวมกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๑๘)	๒๖	๒๖	๒๖	๒๖	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
- ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
- หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	น.ส.วรรณุช สุกรมือง
- หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	น.ส.สิริมาล เจริญลา
- นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๓	๓	๓	๓	-	-	-	น.ส.ปาณิดา คาบินโย
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.จรินทร์ ชัยอชาวัฒน์
- นักสังคมสงเคราะห์ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- ผู้ช่วยนักสังคมสงเคราะห์	๓	๓	๓	๓	-	-	-	น.ส.อรวรรณ อยู่หนูสิงห์
- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายสาโรจน์ กล้าอยู่สุข
- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวจารุศิริ ทับทิม
- ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.อนันทยา โยสามเสน
- พนักงานขับรถยนต์ (หักขะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	นายวัลลภ บำเพ็ญทาน
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายจิรรัตน์ ทองย่น
พนักงานจ้างทั่วไป								
- คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.สาวณีย์ เจริญลา
รวมกองสวัสดิการสังคม (๑๑)	๑๓	๑๓	๑๓	๑๓	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
- นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	(กำหนดตามโครงสร้างใหม่)
รวมหน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๑๘๗	๑๘๘	๑๘๘	๑๘๘	+๑	-	-	

๔. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวข้องกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราค่าแห่งที่ควรจะมี ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าถึงคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัด/รองปลัด (๐๐)																			
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓	๔๖๖,๓๒๐	๑๖๘,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๑๖,๕๕๐	๑๖,๕๕๐	๑๗,๕๖๐	๖๗๓,๓๖๐	๖๗๗,๖๐๐	๗๐๗,๑๖๐	(๔๐๕๖๐)	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓	๔๒๑,๐๘๐	๑๓๔,๕๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๑๖,๓๒๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๓๒๐	๕๗๑,๘๐๐	๕๗๘,๓๖๐	๖๐๔,๖๘๐	(๓๕๐๗๐)	
๓	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓	๔๒๗,๒๕๐	๑๕๒,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๕๕๐	๕๘๘,๓๒๐	๕๙๗,๕๖๐	๕๙๐,๕๖๐	(๓๕๖๗๐)	
รวม ปลัด/รองปลัด			๓	๓	๓,๓๗๕,๐๕๐	๓๕๕,๕๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๔๕,๕๓๐	๔๖,๒๐๐	๔๗,๔๓๐	๑,๗๗๗,๒๔๐	๑,๗๗๙,๕๖๐	๑,๗๖๒,๕๐๐	
สำนักงานปลัด (๐๑)																			
๔	หัวหน้าสำนักงานปลัด(นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๑	๔๗๘,๕๖๐	๑๗๕,๕๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๕๕๐	๑๖,๕๕๐	๑๘,๓๒๐	๖๒๗,๕๐๐	๖๓๕,๕๕๐	๖๖๓,๕๖๐	(๓๗๘๘๐)	
๕	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๓๖๗,๘๘๐	๑๘๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๕๕๐	๑๓,๒๒๐	๕๐๐,๕๖๐	๕๑๕,๐๐๐	๕๒๗,๓๒๐	(๓๐๗๗๐)	
๖	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๓๗๐,๓๖๐	๑๘๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๕๕๐	๕๘๗,๕๕๐	๕๙๐,๕๖๐	๕๙๕,๐๐๐	(๒๖๖๘๐)	
๗	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	๑	๒๘๗,๒๕๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๖๗,๗๖๐	(๒๐๗๗๐)	
๘	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	๑	๒๖๖,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๘,๗๖๐	๙,๒๕๐	๒๖๕,๓๖๐	๒๖๘,๕๖๐	๒๖๗,๓๖๐	(๒๒๒๓๐)	
๙	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๑	๓๘๐,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๕๕๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๒๒๐	๓๗๖,๐๐๐	๔๐๗,๓๒๐	๔๒๒,๖๕๐	(๓๗๘๘๐)	
๑๐	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๑	๓๖๗,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๕๕๐	๑๓,๒๒๐	๓๘๐,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๗,๓๒๐	(๓๐๗๗๐)	
๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๑	๒๗๕,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๘,๒๕๐	๘,๕๕๐	๒๘๔,๕๖๐	๒๙๓,๓๖๐	๓๐๓,๒๕๐	(๒๒๗๘๐)	
๑๒	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	๑	๒๗๓,๕๕๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๒๒๐	๑๓,๗๖๐	๒๖๒,๖๐๐	๒๖๗,๘๘๐	๓๐๕,๖๕๐	(๒๒๖๒๐)	
๑๓	นักจัดการงานเทศกิจ	ป.ก./ช.ก.	๑	๓๓๖,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๗๖๐	๑๓,๒๒๐	๑๓,๕๕๐	๓๕๗,๓๒๐	๓๖๒,๖๕๐	๓๗๖,๐๘๐	(๒๘๐๓๐)	
๑๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ช.ก.	๑	๑๑๘,๒๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๐๐	๖,๒๒๐	๖,๐๐๐	๑๓๖,๕๖๐	๑๔๗,๖๕๐	๑๕๕,๖๕๐	(๑๓๕๓๐)	
๑๕	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ช.ก.	๑	๒๑๔,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๕๖๐	๑๐,๒๐๐	๒๑๔,๓๒๐	๒๒๕,๒๘๐	๒๖๘,๕๕๐	(๑๙๕๘๐)	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๑๖	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล		๑	๒๗๒,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๗๖๐	๑๑,๕๐๐	๑๑,๘๘๐	๒๖๓,๕๖๐	๒๗๗,๘๘๐	๓๐๖,๓๒๐	(๒๒๓๓๐)	
๑๗	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล		๑	๑๙๕,๐๕๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๒๖๐	๘,๕๐๐	๒๐๓,๘๕๐	๒๑๐,๐๐๐	๒๑๘,๕๐๐	(๑๖๓๗๐)	
๑๘	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๑	๒๒๒,๘๕๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๙,๗๒๐	๒๑๓,๘๕๐	๒๑๘,๒๐๐	๒๒๐,๕๖๐	(๑๘๕๗๐)	
๑๙	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์		๑	๒๘๕,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๘๕๐	๑๐,๓๒๐	๑๐,๖๘๐	๒๘๕,๒๕๐	๒๖๖,๕๖๐	๒๖๖,๒๕๐	(๒๐๔๕๐)	
๒๐	ผู้ช่วยนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		๑	๒๒๕,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๙,๘๕๐	๒๓๕,๐๐๐	๒๔๓,๓๖๐	๒๕๒,๒๐๐	(๑๘๗๕๐)	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่ควรจะมี ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๒๑	ผู้ช่วยนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		๓	๓	๑๘๖,๘๔๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๘,๑๖๐	๑๗๙,๕๐๐	๒๐๒,๒๐๐	๒๑๐,๗๖๐	(๑๕๕๗๐)
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๓	๓	๑๗๘,๐๐๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๘๗,๕๖๐	๑๙๓,๒๘๐	๑๙๙,๒๘๐	(๑๑๕๐๐)
๒๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	๑๘๖,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๕๐	๑๙๒,๕๒๐	๑๙๙,๕๒๐	๒๐๒,๗๖๐	(๑๑๗๘๐)
๒๔	พนักงานขับเพลิง		๑	๑	๑๕๖,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๕๐	๑๖๒,๓๒๐	๑๖๘,๓๒๐	๑๖๖,๕๖๐	(๑๑๘๘๐)
๒๕	พนักงานขับเพลิง		๓	๓	๑๑๒,๘๐๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๕,๐๕๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	(๗๔๐๐)
๒๖	พนักงานขับรถยนต์		๓	๓	๑๑๒,๘๐๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๕,๐๕๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	(๗๔๐๐)
๒๗	ผู้ช่วยนิติกร		๓	๓	๑๘๐,๐๐๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๓,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	(๑๕๐๐๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๘	พนักงานขับเพลิง		๔	๔	๔๗๒,๐๐๐	-	๔	๔	๔	-	-	-	-	-	-	๔๗๒,๐๐๐	๔๗๒,๐๐๐	๔๗๒,๐๐๐	(๗๐๐๐)
๒๙	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๓	๓	๓๐๘,๐๐๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	(๗๐๐๐)
๓๐	นักกรรมการโรง		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๗๐๐๐)
๓๑	ช่าง		๓	๓	๓๐๘,๐๐๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	(๗๐๐๐)
๓๒	คนงาน		๑๑	๑๑	๑,๑๑๖,๐๐๐	-	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	-	-	-	๑,๑๑๖,๐๐๐	๑,๑๑๖,๐๐๐	๑,๑๑๖,๐๐๐	(๗๐๐๐)
	รวมสำนักปลัด		๔๓	๔๓	๗,๗๗๖,๖๖๐	๑๗๐,๔๐๐	๔๓	๔๓	๔๓	-	-	-	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๘,๔๖๐	๒๓๕,๕๖๐	๗,๙๙๐,๐๐๐	๘,๒๑๘,๕๖๐	๘,๘๕๔,๐๐๐	
	กองคลัง (๑๔)																		
๓๓	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๑๗๕,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๖๐	๑๖,๔๔๐	๑๙๐,๘๐๐	๑๙๖,๕๒๐	๒๐๓,๖๘๐	(๓๖๖๓๐)
๓๔	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๑๗๖,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๗๖๐	๑๓,๗๖๐	๑๓,๐๘๐	๑๙๗,๗๖๐	๒๐๖,๖๔๐	๒๑๓,๗๖๐	(๓๓๐๐๐)
๓๕	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๑๖๒,๕๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๗๖๐	๑๓,๗๖๐	๑๘๙,๐๐๐	๑๙๗,๗๖๐	๒๐๖,๖๘๐	(๓๑๘๘๐)
๓๖	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๑๔,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๔๐	๕,๔๘๐	๕,๗๖๐	๒๑๙,๗๖๐	๒๒๕,๒๔๐	๒๓๑,๖๘๐	(๒๑๗๗๐)
๓๗	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๓	๓	๓๐๓,๒๔๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๕๐	๓๑๕,๐๐๐	๓๒๑,๒๕๐	๓๒๗,๖๐๐	(๒๕๒๗๐)
๓๘	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.จ./ช.จ.	๑	๑	๑๕๖,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๐๐	๑๖๘,๒๔๐	๑๗๓,๑๒๐	๑๗๗,๘๘๐	(๒๗๘๑๐)
๓๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.จ./ช.จ.	๑	-	๒๑๗,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๕,๗๖๐	๕,๗๖๐	๒๒๓,๒๖๐	๒๒๙,๐๒๐	๒๓๔,๗๖๐	ว่างเต็ม
๔๐	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.จ./ช.จ.	๑	๑	๑๒๐๕,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๕๖๐	๑๑,๘๐๐	๑๓๑,๕๖๐	๑๓๖,๐๘๐	๑๔๑,๕๘๐	(๒๗๘๕๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่ควรจะมี ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๔๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปจ./จก.	๓	-	๒๑๗,๕๐๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
	ลูกจ้างประจำ																		
๔๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๒๑๘,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๒๒๕,๗๖๐	๒๒๙,๑๒๐	๒๓๒,๖๘๐	(๑๗๘๘๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๔๓	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี		๓	๓	๒๒๕,๐๐๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๗๖๐	๙,๘๘๐	๒๓๓,๐๐๐	๒๓๗,๒๖๐	๒๔๑,๒๒๐	(๑๘๗๕๐)
๔๔	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้		๓	๓	๒๖๓,๘๘๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	๙,๘๘๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๒๗๓,๖๖๐	๒๗๗,๘๖๐	๒๘๒,๐๘๐	(๒๐๓๒๐)
๔๕	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ		๓	๓	๑๘๐,๐๐๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๘๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๑,๗๖๐	๑๙๖,๕๖๐	(๑๕๐๐๐)
๔๖	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป		๓	๓	๑๗๕,๐๕๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๒๐๓,๘๕๐	๒๐๗,๐๑๐	๒๑๐,๕๓๐	(๑๖๑๗๐)
๔๗	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป		๓	๓	๑๘๐,๐๐๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๘๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๑,๗๖๐	๑๙๖,๕๖๐	(๑๕๐๐๐)
๔๘	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ		๓	๓	๑๗๒,๘๐๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	๖,๕๖๐	๖,๘๘๐	๗,๒๐๐	๑๗๗,๓๖๐	๑๘๒,๒๔๐	๑๘๗,๐๘๐	(๑๔๐๐๐)
๔๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๓	๓	๑๗๘,๐๐๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๙๒๐	๖,๒๘๐	๑๘๓,๕๖๐	๑๘๙,๔๘๐	๑๙๕,๒๘๐	(๑๓๕๐๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๕๐	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)
๕๑	พนักงานจมน้ำ		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙๐๐๐)
๕๒	คนงาน		๓	๓	๑๐๘,๐๐๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)
	รวมกองคลัง		๒๑	๑๙	๕,๐๕๕,๓๖๐	๗๖,๐๐๐	๒๑	๒๑	๒๑	-	-	-	๑๖๑,๕๒๐	๑๖๕,๐๐๐	๑๖๙,๐๘๐	๕,๒๑๕,๐๘๐	๕,๓๘๐,๐๘๐	๕,๕๔๗,๑๖๐	
	กองช่าง (๐๕)																		
๕๓	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	กลาง	๑	๑	๓๗๗,๒๖๐	๓๗๘,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๐๕๐	๑๕,๒๘๐	๑๕,๖๕๐	๔๐๗,๖๐๐	๔๐๙,๘๘๐	๔๑๑,๕๓๐	(๒๘๗๓๐)
๕๔	หัวหน้าฝ่ายแผนและก่อสร้าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๗๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๐๗,๒๒๐	๔๑๑,๘๔๐	๔๑๖,๔๖๐	ว่างเต็ม
๕๕	หัวหน้าฝ่ายควบคุมอาคาร(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓	๓	๔๐๒,๗๒๐	๑๘,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๑๓,๘๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๑๖,๖๐๐	๔๒๑,๖๘๐	๔๒๖,๗๖๐	(๓๓๕๖๐)
๕๖	นักจัดการงานช่าง	ปก./ชก.	๓	๓	๑๗๔,๖๕๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	๘,๖๕๐	๙,๕๖๐	๙,๕๖๐	๒๐๓,๒๑๐	๒๐๗,๘๖๐	๒๑๒,๔๒๐	(๑๖๒๒๐)
๕๗	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๑	๑	๑๗๐,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๗,๐๘๐	๑๗๙,๒๐๐	๑๘๓,๔๘๐	๑๘๗,๕๖๐	(๑๕๕๘๐)
๕๘	นายช่างโยธา	ปจ./ชก.	๑	๑	๒๖๙,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๘๐	๑๑,๐๘๐	๒๘๐,๔๔๐	๒๙๑,๓๒๐	๓๐๒,๒๘๐	(๒๒๔๗๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่ควรจะมี ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๕๙	นักจัดการงานช่าง	ปจ./ชง.	๓	-	๓๕๕,๗๒๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๗๒๐	๓๗๙,๗๒๐	๓๙๓,๗๒๐	ว่างเต็ม
๖๐	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๑	-	๒๓๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
	ลูกจ้างประจำ																		
๖๑	พนักงานรับเครื่องจักรกลขนาดกลาง		๓	๓	๒๗๓,๒๐๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๙,๒๙๐	๒๘๑,๐๘๐	๒๘๙,๙๖๐	๒๙๘,๒๐๐	(๒๒๖๐๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๖๒	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป		๓	๓	๒๓๗,๖๐๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๒๔๖,๙๖๐	๒๕๖,๖๘๐	๒๖๖,๓๖๐	(๑๙๓๐๐)
๖๓	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป		๓	๓	๒๓๗,๘๐๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	๙,๘๖๐	๑๐,๓๒๐	๑๐,๘๐๐	๒๕๗,๑๖๐	๒๖๘,๐๘๐	๒๗๘,๘๘๐	(๒๐๖๕๐)
๖๔	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป		๓	๓	๓๘๐,๐๐๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๘๐	๓๘๗,๒๐๐	๓๙๖,๗๖๐	๔๐๖,๒๐๐	(๑๕๐๐๐)
๖๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๓	๓	๑๓๘,๐๐๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๑๕๐๐)
๖๖	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๓	-	๑๓๘,๐๐๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๐๘๐	ว่างเต็ม
๖๗	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า		๓	๓	๑๖๐,๗๒๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	๖,๘๘๐	๖,๗๒๐	๖,๕๖๐	๑๖๖,๘๐๐	๑๗๓,๕๒๐	๑๘๐,๘๘๐	(๑๓๓๖๐)
๖๘	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า		๓	๓	๑๕๘,๗๒๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	๖,๒๖๐	๖,๗๒๐	๖,๕๖๐	๑๖๕,๑๒๐	๑๗๑,๘๘๐	๑๗๘,๘๐๐	(๑๒๒๓๐)
๖๙	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า		๓	๓	๑๘๖,๒๘๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๘๐	๖,๕๘๐	๑๙๒,๒๘๐	๑๙๘,๕๖๐	๒๐๕,๐๐๐	(๑๒๘๘๐)
๗๐	พนักงานรับเครื่องจักรกลขนาดกลาง		๓	๓	๒๓๓,๗๒๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๒๔๖,๑๒๐	๒๕๖,๘๘๐	๒๖๖,๕๒๐	(๑๙๒๘๐)
๗๑	พนักงานรับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๓	๓	๑๓๘,๘๐๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๘๐	๖,๕๘๐	๑๔๔,๘๐๐	๑๕๑,๐๘๐	๑๖๗,๕๒๐	(๑๒๕๐๐)
๗๒	พนักงานรับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๓	-	๑๓๘,๐๐๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๕๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๕๔,๕๖๐	๑๖๙,๑๒๐	ว่างเต็ม
๗๓	พนักงานผลิตน้ำประปา		๓	๓	๑๒๒,๘๐๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	๔,๗๒๐	๕,๒๖๐	๕,๘๐๐	๑๒๗,๕๒๐	๑๓๓,๘๘๐	๑๓๙,๘๘๐	(๑๐๒๐๐)
๗๔	พนักงานขับรถยนต์		๓	๓	๑๑๒,๘๐๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๘๐	๕,๒๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๒๔๐	๑๒๗,๐๘๐	(๙๕๐๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๗๖	คนงาน		๕	๕	๕๖๐,๐๐๐	-	๕	๕	๕	-	-	-	-	-	-	๕๖๐,๐๐๐	๕๖๐,๐๐๐	๕๖๐,๐๐๐	(๙๐๐๐)
	รวมกองช่าง		๒๓	๒๒	๔,๖๙๕,๒๐๐	๑๑๐,๘๐๐	๒๓	๒๓	๒๓	-	-	-	๑๗๕,๗๘๐	๑๙๙,๒๒๐	๒๐๖,๐๒๐	๔,๘๗๑,๗๒๐	๕,๐๗๑,๐๒๐	๕,๒๗๘,๒๘๐	

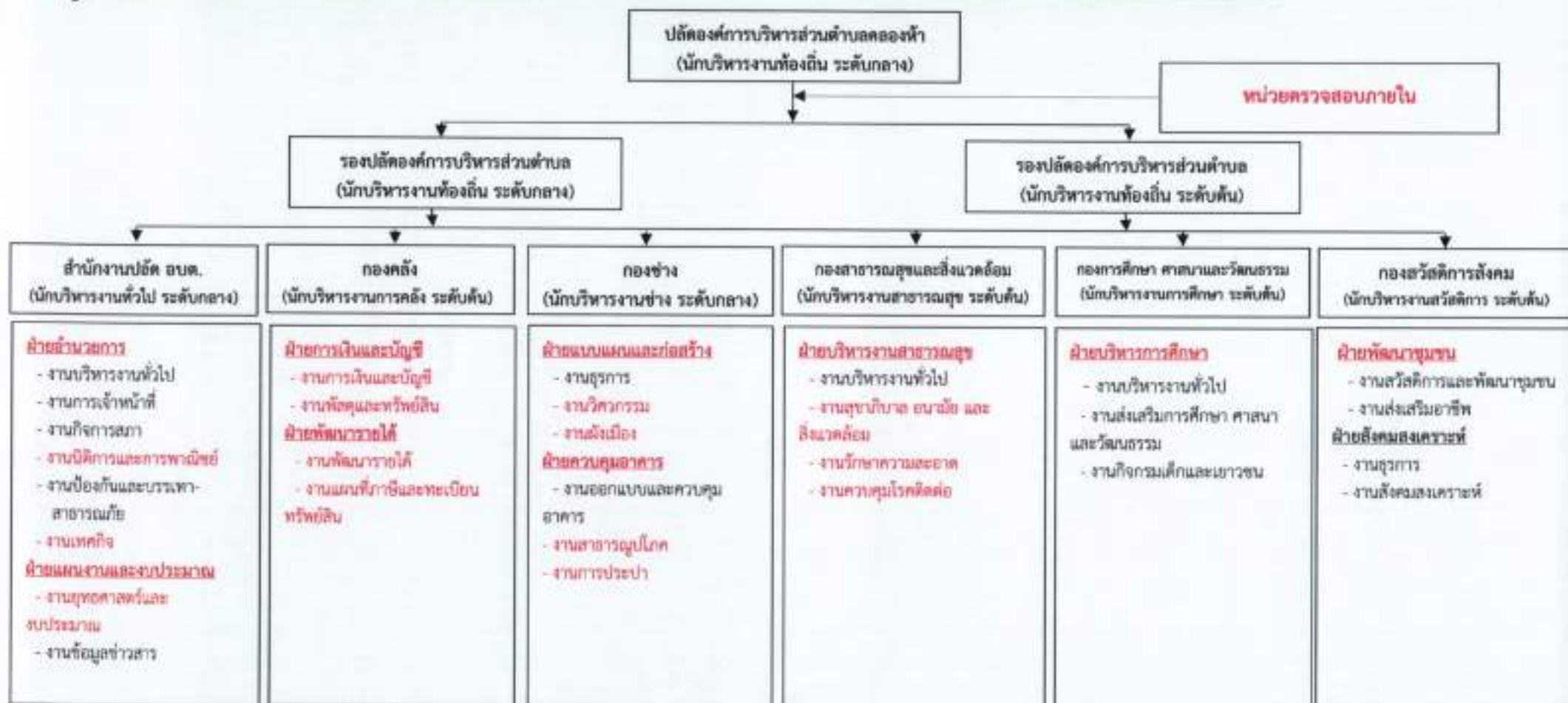
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่ควรจะมี ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)																			
๗๗	ผู้บริหารกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม/บริหารกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น	๓	๓	๔๕๖,๒๒๐	๔๖๖,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๕๐	๑๔,๑๖๐	๔๗๗,๕๖๐	๕๑๐,๔๖๐	๕๖๕,๑๒๐	(๒๖๘๖๐)
๗๘	หัวหน้ากอง/บริหารกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๑๖)	ต้น	๓	๓	๔๕๖,๒๒๐	๔๘๖,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๕๐	๑๔,๑๖๐	๔๗๗,๕๖๐	๕๑๐,๔๖๐	๕๖๕,๑๒๐	(๒๖๘๖๐)
๗๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๓	๓	๒๑๒,๒๕๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๒๒๐	๙,๔๔๐	๒๒๒,๒๕๐	๒๓๐,๔๗๐	๒๓๙,๖๙๐	(๑๗๖๙๐)
๘๐	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๓	-	๓๕๕,๒๒๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๒๒๐	๓๗๙,๒๒๐	๓๙๑,๒๒๐	ว่างเต็ม
๘๑	นักกายภาพบำบัด	ป.ก./ช.ก.	๓	-	๓๕๕,๒๒๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๒๒๐	๓๗๙,๒๒๐	๓๙๑,๒๒๐	ว่างเต็ม
ลูกจ้างประจำ																			
๘๒	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง		๓	๓	๒๗๓,๖๘๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๒๖๒,๘๐๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๘๐,๐๘๐	(๒๓๓๔๐)
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๘๓	ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล		๓	๓	๒๒๕,๐๐๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๒๖๐	๙,๘๘๐	๒๓๔,๐๐๐	๒๔๓,๒๖๐	๒๕๓,๒๐๐	(๑๘๗๕๐)
๘๔	ผู้ช่วยนักวิชาการส่งเสริมสุขภาพ		๓	๓	๒๒๒,๘๘๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๒๖๐	๙,๗๖๐	๒๓๒,๘๘๐	๒๔๑,๒๐๐	๒๕๐,๒๖๐	(๑๘๕๕๐)
๘๕	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข		๓	๓	๑๘๐,๐๐๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	๙,๒๐๐	๙,๕๖๐	๙,๘๐๐	๑๘๙,๒๐๐	๑๙๘,๗๖๐	๒๐๗,๕๖๐	(๑๕๐๐๐)
๘๖	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป		๓	๓	๒๒๐,๖๘๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๙,๖๐๐	๒๒๑,๕๖๐	๒๓๐,๘๐๐	๒๔๐,๔๐๐	(๑๘๓๙๐)
๘๗	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป		๓	๓	๒๑๓,๒๖๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๒๑๒,๐๐๐	๒๒๐,๘๘๐	๒๒๙,๒๖๐	(๑๗๗๘๐)
๘๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๓	๓	๑๘๘,๘๐๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๖๐	๖,๕๒๐	๑๙๔,๘๐๐	๒๐๓,๐๖๐	๒๑๑,๕๒๐	(๑๒๕๐๐)
๘๙	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๓	๓	๑๕๖,๒๖๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	๖,๒๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๘,๒๖๐	๑๖๔,๖๒๐	๑๗๑,๒๒๐	(๑๒๖๘๐)
๙๐	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๓	๓	๑๔๖,๒๘๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๒,๒๘๐	๑๕๘,๖๔๐	๑๖๔,๖๘๐	(๑๒๑๙๐)
๙๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๓	๓	๑๑๒,๘๐๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๓๖๐	๑๒๗,๐๘๐	(๙๕๐๐)
๙๒	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๓	๓	๑๑๒,๘๐๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๓๖๐	๑๒๗,๐๘๐	(๙๕๐๐)
๙๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๓	๓	๑๑๒,๘๐๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๓๖๐	๑๒๗,๐๘๐	(๙๕๐๐)
๙๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๓	๓	๑๑๒,๘๐๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๓๖๐	๑๒๗,๐๘๐	(๙๕๐๐)
๙๕	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๓	-	๑๑๒,๘๐๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๘,๓๖๐	๑๒๓,๘๘๐	ว่างเต็ม
๙๖	คนงานประจำรถขยะ		๓	๓	๑๖๖,๙๒๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๑๗๓,๖๔๐	๑๘๐,๖๐๐	๑๘๗,๙๒๐	(๑๓๗๕๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่ควรจะมี ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๑๑๗	ครู	ศศ.๓	๔	๔	-	-	๔	๔	๔	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จบ สด.	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๑๑๘	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา		๓	๓	๑๘๐,๐๐๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	(๑๕๐๐๐)	
๑๑๙	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป		๓	๓	๒๒๗,๑๖๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๙๘๐	๙,๘๘๐	๒๓๖,๒๘๐	๒๔๕,๗๖๐	๒๕๕,๖๐๐	(๑๘๙๓๐)	
๑๒๐	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		๓	๓	-	-	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จบ สด.	
๑๒๑	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		๓	๓	๑๘๐,๐๐๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	๗,๒๐๐	๑๕,๑๒๐	๑๕,๖๐๐	๑๙๙,๙๐๐	๒๑๗,๕๒๐	๒๑๕,๑๒๐	(๑๕๐๐๐)	
๑๒๒	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		๓	-	๑๘๐,๐๐๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๙๐๐	ว่างเต็ม	
๑๒๓	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ		๓	๓	๑๒๓,๖๘๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๙๘๐	๙,๒๘๐	๑๒๖,๖๐๐	๑๓๖,๗๖๐	๑๓๗,๐๘๐	(๑๐๓๔๐)	
๑๒๔	ผู้ดูแลเด็ก		๓	๓	-	-	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จบ สด.	
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
๑๒๕	นักการภารโรง		๓	๓	๑๒๙,๐๐๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	๑๒๙,๐๐๐	๑๒๙,๐๐๐	๑๒๙,๐๐๐	(๙๐๐๐)	
๑๒๖	ยาม		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙๐๐๐)	
๑๒๗	ผู้ดูแลเด็ก		๓	๓	๑๐๘,๐๐๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)	
๑๒๘	คนงาน		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙๐๐๐)	
	รวมกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม			๒๖	๒๓	๓,๐๒๓,๘๖๐	๖๐,๐๐๐	๒๖	๒๖	๒๖	-	-	-	๓๙๔,๒๒๐	๔๙,๕๖๐	๔๙,๒๒๐	๓,๓๙๗,๒๘๐	๓,๖๑๔,๗๖๐	๓,๖๑๔,๐๘๐	
	กองสวัสดิการสังคม (๑๓)																			
๑๒๙	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	-	๓๗๓,๖๐๐	๔๒๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๘๗,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๘๖๐	ว่างเต็ม	
๑๓๐	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๓	๓๗๖,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๑	๓	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๙๗,๓๒๐	๔๖๐,๖๘๐	๔๖๓,๗๒๐	(๑๓๐๐๐)	
๑๓๑	หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๓	๓๘๙,๘๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๑	๓	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๘๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๒๐,๗๒๐	๔๖๓,๘๖๐	๔๖๓,๒๘๐	(๑๓๕๕๐)	
๑๓๒	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๘๘๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๗๙,๑๖๐	๓๘๗,๘๘๐	๔๐๐,๕๖๐	(๒๘๕๖๐)	
๑๓๓	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ป.จ./ช.จ.	๑	๑	๑๖๒,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๘๘๐	๖,๘๘๐	๑๖๘,๓๖๐	๑๗๕,๘๘๐	๑๘๑,๖๘๐	(๑๓๕๐๐)	
๑๓๔	นักสังคมสงเคราะห์	ป.จ./ช.จ.	๑	-	๓๕๕,๒๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๒๒๐	๓๗๙,๒๒๐	๓๗๙,๒๒๐	ว่างเต็ม	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่ควรจะมี ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๓๕	ผู้ช่วยนักสังคมสงเคราะห์	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๓,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	(๑๕๐๐๐)
๑๓๖	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๒๓๗,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๖๐	๙,๘๘๐	๑๐,๒๐๐	๒๔๖,๗๖๐	๒๕๓,๖๔๐	๒๖๓,๗๖๐	(๑๗๕๐๐)
๑๓๗	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๒๒๗,๒๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๙,๘๔๐	๒๓๖,๒๘๐	๒๔๕,๗๖๐	๒๕๕,๖๐๐	(๑๘๙๓๐)
๑๓๘	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๑	๑	๒๒๘,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๘๐	๙,๖๐๐	๙,๙๖๐	๒๓๗,๔๘๐	๒๔๖,๕๖๐	๒๕๗,๕๖๐	(๑๙๐๖๐)
๑๓๙	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๑๖,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๓๖๐	๑๒๗,๐๘๐	(๙๕๐๐)
๑๔๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๖๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๕๕๐๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๔๖	คางงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)
	รวมกองสวัสดิการสังคม		๑๓	๑๑	๗,๒๖๗,๗๖๐	๓๘,๐๐๐	๑๓	๑๓	๑๓	-	-	-	๑๑๗,๐๖๐	๑๑๙,๒๒๐	๑๒๐,๘๖๐	๓,๕๒๐,๗๘๐	๓,๖๐๐,๐๐๐	๓,๗๖๐,๗๖๐	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																		
๑๔๖	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๖๐	๖,๖๖๐	๖,๖๖๐	๓๕๕,๓๖๐	๓๖๒,๐๒๐	๓๖๘,๖๘๐	(กำหนดตาม โครงสร้างใหม่)
	รวมหน่วยตรวจสอบภายใน		๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๖๐	๖,๖๖๐	๖,๖๖๐	๓๕๕,๓๖๐	๓๖๘,๐๘๐	๓๖๘,๖๘๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่ควรจะมี ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	สรุป																		
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๔๘๖๖๓๕๐	๑๖๔๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๑๖๔๕๖๐	๑๖๔๕๖๐	๑๖๔๕๖๐	๖๓๓๑๖๐	๖๓๓๑๖๐	๖๓๓๑๖๐	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓	๓	๔๒๓๐๐๘๐	๑๓๘๖๖๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๑๖๓๒๐๐	๑๖๕๖๖๐	๑๖๓๒๐๐	๕๓๓๘๘๐๐	๕๓๓๘๘๐๐	๕๓๓๘๘๐๐	
๓	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓	๓	๔๒๓๒๕๐	๕๒๐๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๑๓๐,๐๘๐	๑๓๒๐๐๐	๑๓๐,๐๘๐	๔๖๘๘๒๐๐	๔๖๘๘๒๐๐	๔๖๘๘๒๐๐	
๔	สำนักงานปลัด	-	๔๓	๔๓	๓,๓๓๓,๘๘๐	๑๓๐,๕๐๐	๔๓	๔๓	๔๓	-	-	-	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๘,๔๘๐	๒๒๕,๔๘๐	๓,๓๕๐,๐๘๐	๓,๓๕๐,๐๘๐	๓,๓๕๐,๐๘๐	
๕	กองคลัง	-	๒๓	๒๓	๕,๐๘๕,๒๒๐	๓๘,๐๐๐	๒๓	๒๓	๒๓	-	-	-	๑๖๓,๕๖๐	๑๖๕,๐๐๐	๑๖๓,๐๘๐	๕,๓๐๕,๐๘๐	๕,๓๐๕,๐๘๐	๕,๓๐๕,๐๘๐	(ว่างเต็ม ๒)
๖	กองช่าง	-	๒๔	๒๒	๕,๖๓๕,๒๒๐	๑๓๐,๕๐๐	๒๔	๒๔	๒๔	-	-	-	๑๓๕,๓๖๐	๑๓๗,๒๖๐	๑๓๖,๐๒๐	๕,๗๗๐,๒๖๐	๕,๗๗๐,๒๖๐	๕,๗๗๐,๒๖๐	(ว่างเต็ม ๓)
๗	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	-	๕๒	๕๕	๖,๗๓๒,๖๐๐	๖๐,๐๐๐	๕๒	๕๒	๕๒	-	-	-	๑๘๓,๒๒๐	๑๘๗,๒๖๐	๑๘๓,๕๐๐	๖,๙๑๖,๒๒๐	๖,๙๑๖,๒๒๐	๖,๙๑๖,๒๒๐	(ว่างเต็ม ๓)
๘	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	-	๒๖	๒๓	๓,๐๒๓,๘๒๐	๖๐,๐๐๐	๒๖	๒๖	๒๖	-	-	-	๓๓๔,๒๒๐	๓๓๘,๕๘๐	๓๓๘,๒๒๐	๓,๓๖๕,๒๒๐	๓,๓๖๕,๒๒๐	๓,๓๖๕,๒๒๐	(ว่างเต็ม ๓)
๙	กองสวัสดิการสังคม	-	๑๓	๑๓	๓,๒๖๗,๓๒๐	๓๘,๐๐๐	๑๓	๑๓	๑๓	-	-	-	๑๓๗,๐๖๐	๑๓๗,๒๒๐	๑๓๐,๕๒๐	๓,๔๐๐,๓๘๐	๓,๔๐๐,๓๘๐	๓,๔๐๐,๓๘๐	(ว่างเต็ม ๒)
๑๐	หน่วยตรวจสอบภายใน	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๖,๖๖๐	๖,๖๖๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๑,๙๘๐	๓๖๑,๙๘๐	
(๔)	รวมทั้งสิ้น	-	๑๘๘	๑๖๖	๓๐,๖๓๓,๒๒๐	๕๖๕,๒๐๐	๑๘๘	๑๘๘	๑๘๘	+๑	-	-	๓,๓๓๓,๒๒๐	๓,๓๕๖,๕๒๐	๓,๐๓๕,๕๒๐	๓๖,๒๗๖,๒๒๐	๓๖,๒๗๖,๒๒๐	๓๖,๒๗๖,๒๒๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															๕,๔๔๐,๒๒๐	๕,๒๖๓,๗๗๖	๕,๔๐๓,๓๗๖	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคลากรทั้งสิ้น															๔๑,๗๑๖,๒๒๐	๔๑,๕๓๘,๗๗๖	๔๑,๖๗๙,๖๗๖	
(๗)	ข้อบัญญัติรายจ่ายประจำปี															๓๖,๐๐๐,๐๐๐	๓๖,๐๐๐,๐๐๐	๓๖,๐๐๐,๐๐๐	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๘,๘๘๐	๓๘,๘๘๐	๓๘,๖๒๐	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (องค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ)



สำนัก/กอง	ปลัด/รองปลัด	สำนักปลัด	กองคลัง	กองช่าง	กองสาธารณสุข	กองการศึกษา	กองสวัสดิการสังคม	หน่วยตรวจสอบภายใน	รวม
มีคปรอง	๓	๔๓	๑๖	๒๒	๔๕	๒๓	๓๓		๑๖๖
ว่าง	-	-	๒	๗	๗	๓	๒	๓	๒๖
รวม	๓	๔๓	๒๑	๒๙	๕๒	๒๖	๓๗	๓	๑๙๒

โครงสร้างสำนักปลัด อบต.

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

<p>งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - นักจัดการงานทั่วไป ปก. (๓) - เจ้าพนักงานธุรการ ปง. (๓) - มช. นักประชาสัมพันธ์ (ภารกิจ) (๑) - มช. เจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ) (๑) - พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ) (๑) - นักการภารโรง (ทั่วไป) (๒) - ชยาม (ทั่วไป) (๑) - คนงานทั่วไป (๕) <p>งานการเจ้าหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none"> - นักทรัพยากรบุคคล ชก. (๑) - มช. นักทรัพยากรบุคคล (ภารกิจ) (๒) <p>งานเทศกิจ</p> <ul style="list-style-type: none"> - นักจัดการงานเทศกิจ ชก. (๑) - คนงาน (ทั่วไป) (๒) 	<p>งานกิจการรถ</p> <ul style="list-style-type: none"> - นักจัดการงานทั่วไป ปก. (๑) <p>งานนิติการและการพาณิชย์</p> <ul style="list-style-type: none"> - นิติกร ปก./ชก. (๑) - ผู้ช่วยนิติกร (ภารกิจ) (๑) <p>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - จพง. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง. (๑) - มช. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ภารกิจ) (๒) - พนักงานดับเพลิง (ภารกิจ) (๒) - พนักงานดับเพลิง (ทั่วไป) (๔) - พนง. ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ภารกิจ) (๑) - พนง. ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทั่วไป) (๑) - คนงาน (ทั่วไป) (๔)
--	--

หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ

- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก. (๑)
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก. (๑)
- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ภารกิจ) (๑)

ระดับ	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ถูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป	รวม
คนควร	๓	๒	-	-	๔	๓	-	๑	๑	-	๑๒	๑๑	๔๓
ว่าง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม	๓	๒	-	-	๔	๓	-	๑	๑	-	๑๒	๑๑	๔๓

หมายเหตุ ระดับปฏิบัติงาน (ปง.) , ระดับชำนาญงาน (ชง.) , ระดับอาวุโส (อส.) , ระดับปฏิบัติการ (ปก.) , ระดับชำนาญงาน (ชก.) , ระดับชำนาญการพิเศษ (ชพ.) , ระดับเชี่ยวชาญ (ชข.)

โครงสร้างกองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

งานการเงินและบัญชี

- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ชง. (๑)
- นักวิชาการเงินและบัญชี ปก. (๑)
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปจ./ชง.) (๑) (ว่างเต็ม)

งานธุรการ

- ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี (การกิจ) (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป) (๑)

งานพัสดุและทรัพย์สิน

- นักวิชาการพัสดุ ชก. (๑)
- ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ (การกิจ) (๑)

หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

งานพัฒนารายได้

- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ชง. (๑)
- ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้ (การกิจ) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (การกิจ) (๑)
- ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (การกิจ) (๑)
- พนักงานจดหมายตรา (ทั่วไป) (๒)

งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปจ./ชง. (๑) (ว่างเต็ม)
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ลูกจ้างประจำ) (๑)
- ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (การกิจ) (๑)
- ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ (การกิจ) (๑)
- คนงาน (ทั่วไป) (๑)

ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญ งาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป	รวม
คนครอง	-	๓	-	-	-	๒	-	๒	-	๓	๗	๔	๑๙
ว่าง	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	-	-	-	๒
รวม	-	๓	-	-	-	๒	-	๒	๒	๓	๗	๔	๒๑

หมายเหตุ ระดับปฏิบัติงาน (ปจ.), ระดับชำนาญงาน (ชจ.), ระดับอาวุโส (อส.), ระดับปฏิบัติการ (ปก.), ระดับชำนาญงาน (ชก.), ระดับชำนาญการพิเศษ (ชท.), ระดับเชี่ยวชาญ (ชช.)

โครงสร้างกองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)

หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (ว่างเต็ม)

งานธุรการ

- นักจัดการงานทั่วไป ปก. (๓) ✓
- ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (ภารกิจ) (๓) ✓
- พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ) (๓)

งานวิศวกรรม

- นักจัดการงานช่าง ปก. (๑) ✓
- นักจัดการงานช่าง ปก./ชก. (๑) (ว่างเต็ม) ✓

งานช่างเมือง

- นายช่างโยธา ปจ./ชง. (๑) (ว่างเต็ม) ✓
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ภารกิจ) (๑)
- ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (ภารกิจ) (๑) ✓

หัวหน้าฝ่ายควบคุมอาคาร
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

งานออกแบบและควบคุมอาคาร

- นายช่างโยธา ปจ./ชง. (๑) ✓
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ภารกิจ) (๑) (ว่างเต็ม)

งานสำรวจภูมิ

- ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (ภารกิจ) (๑) ✓
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง (ถูกจ้างประจำ) (๑) ✓
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง (ภารกิจ) (๑)
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ภารกิจ) (๑) (ว่างเต็ม) (๓)
- ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า (ภารกิจ) (๓)
- คนงาน (ทั่วไป) (๒) ✓

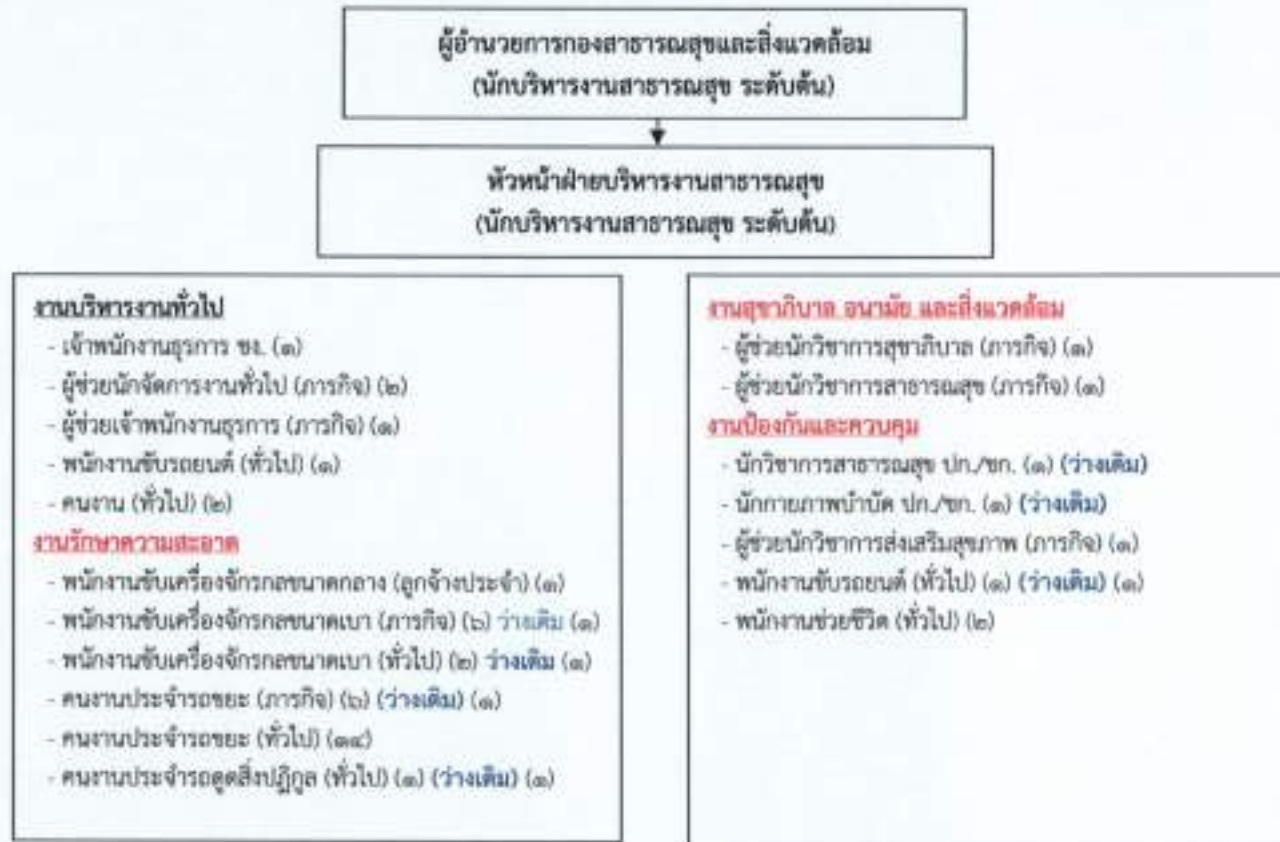
งานการประปา

- พนักงานเสียน้ำประปา (ภารกิจ) (๑) ✓
- คนงาน (ทั่วไป) (๒) ✓

ระดับ	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญ งาน	ปฏิบัติงาน	ถูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป	รวม
คนครอง	๑	๑	-	-	-	๒	-	๑	-	๓	๓๓	๕	๔๒
ว่าง	-	๑	-	-	-	๑	-	-	๓	-	๔	-	๘
รวม	๑	๒	-	-	-	๓	-	๑	๑	๓	๓๗	๕	๕๐

หมายเหตุ ระดับปฏิบัติงาน (ปจ.), ระดับชำนาญงาน (ชง.), ระดับอาวุโส (อส.), ระดับปฏิบัติการ (ปก.), ระดับชำนาญงาน (ชก.), ระดับชำนาญการพิเศษ (ชพ.), ระดับเชี่ยวชาญ (ชช.)

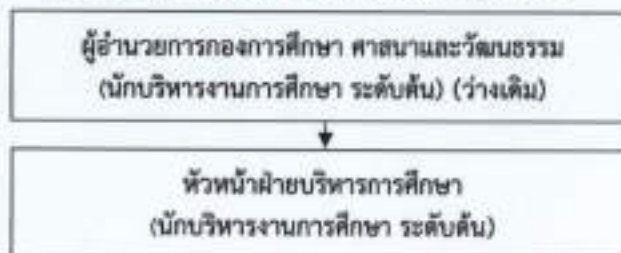
โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญ งาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป	รวม
คนครอง	-	๒	-	-	-	-	-	๑	-	๑	๑๘	๒๓	๔๕
ว่าง	-	-	-	-	-	๒	-	-	-	-	๒	๓	๗
รวม	-	๒	-	-	-	๒	-	๑	-	๑	๒๐	๒๖	๕๒

หมายเหตุ ระดับปฏิบัติงาน (ปจ.), ระดับชำนาญงาน (ชง.), ระดับอาวุโส (อส.), ระดับปฏิบัติการ (ปก.), ระดับชำนาญงาน (ชก.), ระดับชำนาญการพิเศษ (ชพ.), ระดับเชี่ยวชาญ (ชช.)

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



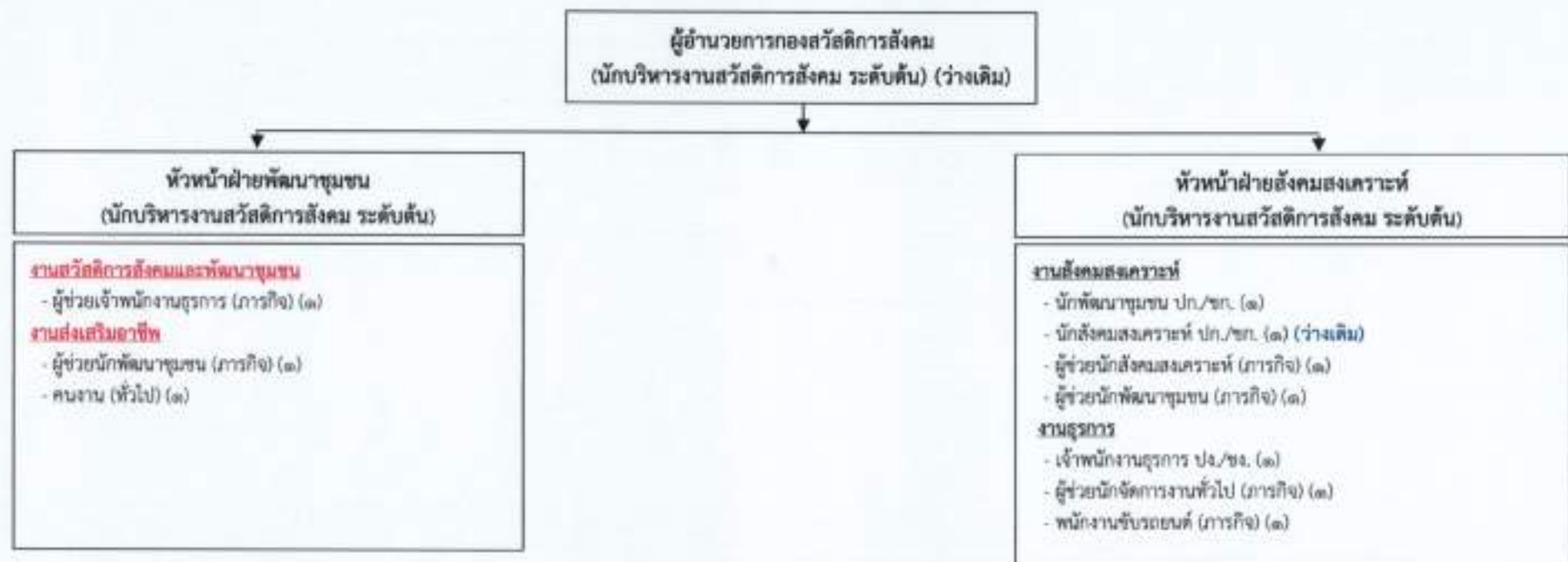
- งานบริหารงานทั่วไป**
- นักจัดการงานทั่วไป ปก. (๑)
 - เจ้าพนักงานธุรการ ปจ./ชง. (๑) (ว่างเต็ม)
 - ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (ภารกิจ) (๑)
 - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ) (๑)
 - คนงาน (ทั่วไป) (๑)

- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม**
งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
- ครู (ศศ.๒) (๓)
 - ครู (ศศ.๑) (๔)
 - ผู้ช่วยนักวิชาการการศึกษา (ภารกิจ) (๑)
 - ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจ) (๒) ว่างเต็ม (๑)
 - ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจ) (๑)
 - ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๑)
 - นักวิชาการโรง (ทั่วไป) (๓)
 - ยาม (ทั่วไป) (๒)
 - คนงาน (ทั่วไป) (๑)

ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญ การ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญ งาน	ปฏิบัติงาน	ศศ.๒	ศศ.๑	ถูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป	รวม
คนครอง	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-	๓	๔	-	๖	๘	๒๓
ว่าง	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-	๓
รวม	-	๒	-	-	-	๑	-	-	๑	๓	๔	-	๗	๘	๒๖

หมายเหตุ ระดับปฏิบัติงาน (ปจ.), ระดับชำนาญงาน (ชง.), ระดับอาวุโส (อส.), ระดับปฏิบัติการ (ปก.), ระดับชำนาญการพิเศษ (ชป.), ระดับเชี่ยวชาญ (ชช.)

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญ งาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป	รวม
คนครอง	-	๒	-	-	๓	-	-	-	๓	-	๖	๑	๑๓
ว่าง	-	๓	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๒
รวม	-	๕	-	-	๓	๑	-	-	๓	-	๖	๑	๑๓

หมายเหตุ ระดับปฏิบัติงาน (ปจ.), ระดับชำนาญงาน (ชจ.), ระดับอาวุโส (อส.), ระดับปฏิบัติการ (ปก.), ระดับชำนาญงาน (ชก.), ระดับชำนาญการพิเศษ (ชป.), ระดับเชี่ยวชาญ (ชช.)

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑	นางสาวมณีรัตน์ วิกิตนทรชัย	ป.โท	๒๔-๐๑-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๔-๐๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๐๓,๓๓๐ (๔๕๓,๗๓๐x๑.๑๒)	๘๘,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑.๑๒)	๘๘,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑.๑๒)	๖๗๑,๐๖๐
๒	นายศราวภูมิ เทพรอด	ป.โท	๒๔-๐๑-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๔-๐๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๑๗,๕๐๐ (๓๖๖,๕๕๐x๑.๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๗,๐๐๐x๑.๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๗,๐๐๐x๑.๑๒)	๕๕๑,๙๐๐
๓	นางฉวีชนันท์ นนทนาคร	ป.โท	๒๔-๐๑-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๓	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๔-๐๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๓	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๖๒,๓๒๐ (๓๖๖,๕๐๐x๑.๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๗,๕๐๐x๑.๑๒)	-	๕๑๔,๓๒๐
สำนักปลัด อบต.												
พนักงานส่วนตำบล												
๔	นายศิริพร อนุพูลสิงห์	ป.โท	๒๔-๑-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๒๔-๑-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๓๘๒,๕๖๐	๓๘,๐๐๐	๓๘,๐๐๐	๔๕๘,๕๖๐
๕	น.ส.อุษณีย์ วงศ์บางขวด	ป.ตรี	๒๔-๑-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หน.ฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๔-๑-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หน.ฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๖๙,๕๘๐	๑๘,๐๐๐	-	๓๘๗,๕๘๐
๖	น.ส.ธัญญาภศ ชวีญูไผ่	ป.โท	๒๔-๑-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หน.ฝ่ายนโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๔-๑-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หน.ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๖๙,๕๘๐	๑๘,๐๐๐	-	๓๘๗,๕๘๐
๗	นายวิชัย บำเรอ	ป.ตรี	๒๔-๑-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	๒๔-๑-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	๒๕๘,๐๐๐	-	-	๒๕๘,๐๐๐
๘	นายวิฑูรย์ ชังโต	ป.โท	๒๔-๑-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	๒๔-๑-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	๒๕๘,๗๖๐	-	-	๒๕๘,๗๖๐
๙	นางศัทพรพรรณ ภูแก้ว	ป.โท	๒๔-๑-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๓	นักทรัพยากรบุคคล	ช.ก.	๒๔-๑-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๓	นักทรัพยากรบุคคล	ช.ก.	๓๖๖,๐๐๐	-	-	๓๖๖,๐๐๐
๑๐	น.ส.จริญญา อ่อนวิมล	ป.โท	๒๔-๑-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๒๔-๑-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๓๘๒,๕๖๐	-	-	๓๘๒,๕๖๐
๑๑	นางวิภาดา สงสา	ป.ตรี	๒๔-๑-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๒	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๒๔-๑-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๒	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๒๘๔,๕๖๐	-	-	๒๘๔,๕๖๐
๑๒	นายสาริต พงษ์กัณฑ์	ป.ตรี	๒๔-๑-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๓	นิติกร	ช.ก.	๒๔-๑-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๓	นิติกร	ช.ก.	๒๕๒,๖๐๐	-	-	๒๕๒,๖๐๐
๑๓	นายชาญ เข้มพงษ์	ป.ตรี	๒๔-๑-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานเทศกิจ	ช.ก.	๒๔-๑-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานเทศกิจ	ช.ก.	๓๕๒,๗๖๐	-	-	๓๕๒,๗๖๐
๑๔	นายเจษฎาภูมิ กล่อมจินดา	ป.ตรี	๒๔-๑-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.จ.	๒๔-๑-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.จ.	๓๘๓,๕๖๐	-	-	๓๘๓,๕๖๐
๑๕	นายสิวกม วัฒนศิริ	ป.ตรี	๒๔-๑-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน	ช.จ.	๒๔-๑-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน	ช.จ.	๒๘๔,๗๖๐	-	-	๒๘๔,๗๖๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๑๖	น.ส.พิศณีย์ บุญประทุม	ป.โท	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๒๑๖,๕๖๐	-	-	๒๑๖,๕๖๐
๑๗	น.ส.สุริยา โป๊ะแก้ว	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑๙๙,๐๘๐	-	-	๑๙๙,๐๘๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑๘	น.ส.สุจิตตรา คำคัญ	ป.ตรี	-	ผ.ฉ.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผ.ฉ.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๒๒๒,๘๘๐	-	-	๒๒๒,๘๘๐
๑๙	น.ส.ปวีณา นพนาคร	ป.ตรี	-	ผ.ฉ.นักประชาสัมพันธ์	-	-	ผ.ฉ.นักประชาสัมพันธ์	-	๒๔๕,๔๐๐	-	-	๒๔๕,๔๐๐
๒๐	นายมาเรศ แคนเมือง	ป.ตรี	-	ผ.ฉ.นักป้องกัน	-	-	ผ.ฉ.นักป้องกัน	-	๒๒๕,๐๐๐	-	-	๒๒๕,๐๐๐
๒๑	นายศรวุฑ บางซวด	ป.ตรี	-	ผ.ฉ.นักป้องกัน	-	-	ผ.ฉ.นักป้องกัน	-	๓๘๖,๘๘๐	-	-	๓๘๖,๘๘๐
๒๒	นายอัมรินทร์ สักดิ์เจริญกุล	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนิติกร	-	-	ผู้ช่วยนิติกร	-	๓๘๐,๐๐๐	-	-	๓๘๐,๐๐๐
๒๓	นางสาวอุษานัทธ์ บุญเนาวิ	ป.ตรี	-	ผ.ฉ.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผ.ฉ.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๓๓๘,๐๐๐	-	-	๓๓๘,๐๐๐
๒๔	นายสมภาร ฤกษ์เอี่ยม	ม.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๓๔๒,๕๖๐	-	-	๓๔๒,๕๖๐
๒๕	นายณัฐพงษ์ ฉิมคราม	ม.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๓๑๒,๘๐๐	-	-	๓๑๒,๘๐๐
๒๖	นายสมชาย กลิ่นทอง	ม.๖	-	พ.น.จ.เชิงเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พ.น.จ.เชิงเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๓๘๖,๙๖๐	-	-	๓๘๖,๙๖๐
๒๗	นายพรชัย บางซวด	ป.วส.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๓๑๒,๘๐๐	-	-	๓๑๒,๘๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป												-
๒๘	นายอำนาจ สิงห์จรรยา	ม.๓	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	๓๐๘,๐๐๐
๒๙	นายยุทธพงศ์ ชัยมงคลชัย	ม.๓	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	๓๐๘,๐๐๐
๓๐	นายศุภเมฆ กรตนม	ม.๓	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	๓๐๘,๐๐๐
๓๑	นายสุวิทย์ มะโนรัมย์	ม.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	๓๐๘,๐๐๐
๓๒	นายพจนกร ณรงค์	ม.๓	-	พ.น.จ.เชิงเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พ.น.จ.เชิงเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	๓๐๘,๐๐๐
๓๓	นางวิวี นารถเหนือ	ป.วส.	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	๓๐๘,๐๐๐
๓๔	น.ส.อำนาจ เป็รโซ่ชาวี	ม.๓	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	๓๐๘,๐๐๐
๓๕	นายบรรจบ บางซวด	ป.๔	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	๓๐๘,๐๐๐
๓๖	นายพจนกร กล่อมเมืองวงษ์	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	๓๐๘,๐๐๐
๓๗	นายเอกภพ ใจปัญญ	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	๓๐๘,๐๐๐
๓๘	นายจิรเดช ออชอาณาจักร	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	๓๐๘,๐๐๐
๓๙	นายวิชัยวัฒน์ เพ็ชรชัยสกุล	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	๓๐๘,๐๐๐
๔๐	น.ส.สุภัทรา สาคร	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	๓๐๘,๐๐๐
๔๑	น.ส.พรรณวรินทร์ การันต์	ป.ตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	๓๐๘,๐๐๐
๔๒	นายทัฬหเกียรติ ไชยสุน	ป.ตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	๓๐๘,๐๐๐
๔๓	น.ส.วสุนิศา เขียวชูเกียรติ	ป.ตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	๓๐๘,๐๐๐
๔๔	น.ส.พิมพ์ลา วิฑริคดีโรจน์	ป.โท	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	๓๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๔๕	นายพีรวัชร บัวยิ่ง	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	๓๐๘,๐๐๐
๔๖	นายทศวุฒิ สีเสก	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	๓๐๘,๐๐๐
กองคลัง												
พนักงานส่วนตำบล												
๔๗	นางอุบลวรรณ ชารีผาย	ป.ตรี	๒๘-๐๔-๒๓๐๒-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๘-๐๔-๒๓๐๒-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๗๐,๘๐๐	๕๒๐,๐๐๐	-	๕๒๐,๘๐๐
๔๘	น.ส.วันเพ็ญ ถอยทะเล	ป.ตรี	๒๘-๓-๐๔-๒๓๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๘-๓-๐๔-๒๓๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๐๕,๒๒๐	๓๘,๐๐๐	-	๕๒๓,๒๒๐
๔๙	น.ส.วินิตา สุขภูมิตร	ป.ตรี	๒๘-๓-๐๔-๒๓๐๒-๐๐๓	หน.ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๘-๓-๐๔-๒๓๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๗๖,๐๐๐	๓๘,๐๐๐	-	๔๑๔,๐๐๐
๕๐	น.ส.รักชนก สุขแจ่ม	ป.ตรี	๒๘-๓-๐๔-๒๓๐๒-๐๐๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๒๘-๓-๐๔-๒๓๐๒-๐๐๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๒๗๓,๗๖๐	-	-	๒๗๓,๗๖๐
๕๑	น.ส.โชติกา สิบกมล	ป.ตรี	๒๘-๓-๐๔-๒๓๐๒-๐๐๓	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๒๘-๓-๐๔-๒๓๐๒-๐๐๓	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๓๗๒,๕๖๐	-	-	๓๗๒,๕๖๐
๕๒	นางนิตยา เอี่ยมเมือง	ปวส.	๒๘-๓-๐๔-๔๒๐๒-๐๐๓	จพง.การเงินและบัญชี	ขง.	๒๘-๓-๐๔-๔๒๐๒-๐๐๓	จพง.การเงินและบัญชี	ขง.	๓๖๙,๒๕๐	-	-	๓๖๙,๒๕๐
๕๓	-	-	๒๘-๓-๐๔-๔๒๐๒-๐๐๒	จพง.การเงินและบัญชี	ปจ./ขง.	๒๘-๓-๐๔-๔๒๐๒-๐๐๒	จพง.การเงินและบัญชี	ปจ./ขง.	๓๕๓,๗๒๐	-	-	(ว่างเต็ม)
๕๔	น.ส.พิมพ์พัชญ์ ยอดศรีทอง	ป.ตรี	๒๘-๓-๐๔-๔๒๐๒-๐๐๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ขง.	๒๘-๓-๐๔-๔๒๐๒-๐๐๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ขง.	๓๕๓,๒๖๐	-	-	๓๕๓,๒๖๐
๕๕	-	-	๒๘-๓-๐๔-๔๒๐๒-๐๐๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปจ./ขง.	๒๘-๓-๐๔-๔๒๐๒-๐๐๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปจ./ขง.	๓๕๓,๗๒๐	-	-	(ว่างเต็ม)
ลูกจ้างประจำ												
๕๖	นายถวัลย์ มีม่วง	ปวส.	-	จพง.จัดเก็บรายได้	-	-	จพง.จัดเก็บรายได้	-	๒๒๓,๗๖๐	-	-	๒๒๓,๗๖๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๕๗	นางน้ำผึ้ง บางขวด	ป.ตรี	-	ผช.นวก.จัดเก็บรายได้	-	-	ผช.นวก.จัดเก็บรายได้	-	๒๒๕,๐๐๐	-	-	๒๒๕,๐๐๐
๕๘	น.ส.วรรณิสา โคบัวงาม	ป.ตรี	-	ผ.นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	ผ.นักวิชาการเงินและบัญชี	-	๒๒๕,๐๐๐	-	-	๒๒๕,๐๐๐
๕๙	น.ส.นาคยา พงษ์อักษร	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๖๐	นายสุ สร้อยสุระ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๑๗๙,๐๕๐	-	-	๑๗๙,๐๕๐
๖๑	น.ส.พวงมา พันธุ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๖๒	นายอนุรเทพ พันธุ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๖๓	นายสหรัญ เสือโพ	ปวช.	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๖๔	นายสมศักดิ์ บางขวด	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๕	นายสุวิยา เกาะโพธิ์	ม.๓	-	พนักงานจมน้ำ	-	-	พนักงานจมน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินพิเศษอื่น ๆ	
๒๖	นายทองทวีพร มีมิ่งสิน	ปวส.	-	พนักงานจดมาตราวัดน้ำ	-	-	พนักงานจดมาตราวัดน้ำ	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	๓๐๘,๐๐๐
๒๗	นายเทิดศักดิ์ กล้าอู่สุข	ป.ตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	๓๐๘,๐๐๐
กองช่าง												
พนักงานส่วนตำบล												
๒๘	นายธีรศักดิ์ วงศ์กิจสุภาพ	ป.ตรี	๒๘-๓-๐๕-๒๕๐๓-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองช่าง	กลาง	๒๘-๓-๐๕-๒๕๐๓-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองช่าง	กลาง	๓๖๗,๒๖๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๔๖๓,๕๖๐
				(นักบริหารงานช่าง)			(นักบริหารงานช่าง)					
๒๙	-	-	๒๘-๓-๐๕-๒๕๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง	ต้น	๒๘-๓-๐๕-๒๕๐๓-๐๐๒	พ.น.ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	ต้น	๑๙๓,๖๐๐	๓๘,๐๐๐	-	(ว่างเดิม)
				(นักบริหารงานช่าง)			(นักบริหารงานช่าง)					
๓๐	นายเกียรติพร เกตุแก้ว	ป.ตรี	๒๘-๓-๐๕-๒๕๐๓-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายควบคุมอาคาร	ต้น	๒๘-๓-๐๕-๒๕๐๓-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายควบคุมอาคาร	ต้น	๔๓๖,๒๖๐	๓๘,๐๐๐	-	๔๗๔,๒๖๐
				(นักบริหารงานช่าง)			(นักบริหารงานช่าง)					
๓๑	นายปกาศิต โพธิ์พญา	ป.ตรี	๒๘-๓-๐๕-๒๕๐๓-๐๐๓	นักจัดการงานช่าง	ปก.	๒๘-๓-๐๕-๒๕๐๓-๐๐๓	นักจัดการงานช่าง	ปก.	๒๐๓,๒๕๐	-	-	๒๐๓,๒๕๐
๓๒	น.ส.ชนภา อึ้งเงิน	ป.ตรี	๒๘-๓-๐๕-๒๕๐๓-๐๐๓	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๒๘-๓-๐๕-๒๕๐๓-๐๐๓	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๑๙๗,๒๐๐	-	-	๑๙๗,๒๐๐
๓๓	นายกิตติศักดิ์ โกฏีหอม	ป.ตรี	๒๘-๓-๐๕-๒๕๐๓-๐๐๓	นายช่างโยธา	ขง.	๒๘-๓-๐๕-๒๕๐๓-๐๐๓	นายช่างโยธา	ขง.	๒๘๐,๔๕๐	-	-	๒๘๐,๔๕๐
๓๔	-	-	๒๘-๓-๐๕-๒๕๐๓-๐๐๒	นักจัดการงานช่าง	ปก./ขก.	๒๘-๓-๐๕-๒๕๐๓-๐๐๒	นักจัดการงานช่าง	ปก./ขก.	๑๕๕,๗๒๐	-	-	(ว่างเดิม)
๓๕	-	-	๒๘-๓-๐๕-๒๕๐๓-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปจ./ขง.	๒๘-๓-๐๕-๒๕๐๓-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปจ./ขง.	๒๕๗,๕๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
ช่างประจำ												
๓๖	นายรังสรรค์ พิมพ์ทอง	-	-	พ.น.ชั้นเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	-	พ.น.ชั้นเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	๒๘๐,๐๕๐	-	-	๒๘๐,๐๕๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๓๗	น.ส.ศศิธร สรรพศักดิ์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๒๓๓,๖๐๐	-	-	๒๓๓,๖๐๐
๓๘	นายณรงค์ บัวอึ้ง	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๒๔๗,๕๐๐	-	-	๒๔๗,๕๐๐
๓๙	นายวิวัฒน์ โพธิ์สุข	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๓๘๐,๐๐๐	-	-	๓๘๐,๐๐๐
๔๐	นายเฉลิมขวัญ มีฉมวง	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๓๓๘,๐๐๐	-	-	๓๓๘,๐๐๐
๔๑	นายฉัตรกร วันมี	ปวส.	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑๖๐,๗๒๐	-	-	๑๖๐,๗๒๐
๔๒	นายพรเทพ มีมิ่งสิน	ปวส.	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑๕๘,๗๒๐	-	-	๑๕๘,๗๒๐
๔๓	นายภาณุศักดิ์ ศิริบุตร	ปวส.	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑๔๗,๒๕๐	-	-	๑๔๗,๒๕๐
๔๔	นายสุธี พุทธิผล	ม.๓	-	พ.น.ชั้นเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	-	พ.น.ชั้นเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	๒๓๓,๖๐๐	-	-	๒๓๓,๖๐๐
๔๕	นายวีโรจน์ ปีกขาว	ม.๓	-	พ.น.ชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พ.น.ชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๕๘,๕๐๐	-	-	๑๕๘,๕๐๐
๔๖	นายวรวิทย์ เสาะแสง	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๕๐๐	-	-	๑๑๒,๕๐๐
๔๗	นายภาสกร ใจบุญ	ม.๓	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๒๒,๕๐๐	-	-	๑๒๒,๕๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มขึ้น ๆ	
๘๘	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๓๓๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๘๙	-	-	-	พจน.ขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พจน.ขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๓๓๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๙๐	-	-	-	พจน.ขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พจน.ขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๓๓๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๙๑	-	-	-	พจน.ขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พจน.ขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๓๓๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
พนักงานจ้างทั่วไป												
๙๒	นายเมธา แฉงพวง	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	๓๐๘,๐๐๐
๙๓	นายซัชชิต หนูรอด	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	๓๐๘,๐๐๐
๙๔	นายอมฤต บางซวด	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	๓๐๘,๐๐๐
๙๕	นายบุญส่ง เทศทอง	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	๓๐๘,๐๐๐
๙๖	นายสมจิตร ขจีรัมย์	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	๓๐๘,๐๐๐
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม												
พนักงานส่วนตำบล												
๙๗	นางสาวรัตติกรณ์ มีอุส่าห์	ป.ตรี	๒๘-๓-๐๖-๒๕๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๒๘-๓-๐๖-๒๕๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๔๕๕,๕๖๐	๔๖,๐๐๐	-	๔๙๗,๕๖๐
๙๘	นางภรตชนก ชาลีวงษ์	ป.ตรี	๒๘-๓-๐๖-๒๕๐๔-๐๐๒	หน.ฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๒๘-๓-๐๖-๒๕๐๔-๐๐๒	หน.ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๔๕๕,๕๖๐	๔๘,๐๐๐	-	๕๐๓,๕๖๐
๙๙	นายพงศ์วิชัย จีนคำ	ป.โท	๒๘-๓-๐๖-๔๓๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๒๘-๓-๐๖-๔๓๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๒๒๓,๒๘๐	-	-	๒๒๓,๒๘๐
๑๐๐	-	-	๒๘-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก/ชก.	๒๘-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก/ชก.	๓๕๕,๓๖๐	-	-	(ว่างเดิม)
๑๐๑	-	-	๒๘-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักกายภาพบำบัด	ป.ก/ชก.	๒๘-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักกายภาพบำบัด	ป.ก/ชก.	๓๕๕,๓๖๐	-	-	(ว่างเดิม)
ลูกจ้างประจำ												
๑๐๒	นายสุวิช เสาะแสวง	ป.ตรี	-	พจน.ขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	-	พจน.ขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	๒๔๙,๒๘๐	-	-	๒๔๙,๒๘๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๑๐๓	น.ส.สุภาภรณ์ ภิรมย์ศรี	ป.ตรี	-	ผ.นักวิชาการสุขาภิบาล	-	-	ผ.นักวิชาการสุขาภิบาล	-	๒๒๕,๐๐๐	-	-	๒๒๕,๐๐๐
๑๐๔	น.ส.พิมพ์ระวี ชำประดิษฐ์	ป.ตรี	-	ผ.นักวิชาการส่งเสริมสุขภาพ	-	-	ผ.นักวิชาการส่งเสริมสุขภาพ	-	๒๒๒,๘๘๐	-	-	๒๒๒,๘๘๐
๑๐๕	น.ส.ณัฐกัญจน์ เกาะโพธิ์	ป.ตรี	-	ผ.นักวิชาการสาธารณสุข	-	-	ผ.นักวิชาการสาธารณสุข	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๑๐๖	นางปวีณา จวีญูเต้	ป.ตรี	-	ผ.นักจัดการงานทั่วไป	-	-	ผ.นักจัดการงานทั่วไป	-	๒๒๐,๖๘๐	-	-	๒๒๐,๖๘๐
๑๐๗	น.ส.กาญจนา มีม่วง	ป.ตรี	-	ผ.นักจัดการงานทั่วไป	-	-	ผ.นักจัดการงานทั่วไป	-	๒๑๓,๓๖๐	-	-	๒๑๓,๓๖๐
๑๐๘	น.ส.จิตราภา ธีวถำหิน	ป.ตรี	-	ผ.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผ.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๘๘,๘๐๐	-	-	๑๘๘,๘๐๐
๑๐๙	นายณนท บางซวด	ม.๓	-	พจน.ขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พจน.ขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๕๖,๒๖๐	-	-	๑๕๖,๒๖๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑๑๐	นายสุพิช รุ่งเรือง	ป.๖	-	พณ.ขับเคลื่อนจักรกลขนาดเบา	-	-	พณ.ขับเคลื่อนจักรกลขนาดเบา	-	๑๘๖,๒๘๐	-	-	๑๘๖,๒๘๐
๑๑๑	นายสุนทร เกตุฉิม	ป.๓	-	พณ.ขับเคลื่อนจักรกลขนาดเบา	-	-	พณ.ขับเคลื่อนจักรกลขนาดเบา	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๑๑๒	นายทินกร บางหวาด	ป.๖	-	พณ.ขับเคลื่อนจักรกลขนาดเบา	-	-	พณ.ขับเคลื่อนจักรกลขนาดเบา	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๑๑๓	นายอภิชาติ โพธิ์ชัยเลิศ	ป.๖	-	พณ.ขับเคลื่อนจักรกลขนาดเบา	-	-	พณ.ขับเคลื่อนจักรกลขนาดเบา	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๑๑๔	นายวิจิตร ศิริชนะ	ป.๖	-	พณ.ขับเคลื่อนจักรกลขนาดเบา	-	-	พณ.ขับเคลื่อนจักรกลขนาดเบา	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๑๑๕	-	-	-	พณ.ขับเคลื่อนจักรกลขนาดเบา	-	-	พณ.ขับเคลื่อนจักรกลขนาดเบา	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	(ว่างเต็ม)
๑๑๖	นายโอกาส นพพันธ์	ป.๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๖๖,๗๒๐	-	-	๑๖๖,๗๒๐
๑๑๗	นายธานีพร เภทณี	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๘๖,๒๘๐	-	-	๑๘๖,๒๘๐
๑๑๘	นายพัทธ์ศร ชมวิท	ป.๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๑๘,๐๐๐	-	-	๑๑๘,๐๐๐
๑๑๙	นายนิธิ บัวอึ้ง	ป.๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๘๖,๒๘๐	-	-	๑๘๖,๒๘๐
๑๒๐	นายเฉลอ คงสอน	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๘๖,๒๘๐	-	-	๑๘๖,๒๘๐
๑๒๑	นายสนิท คอนโนไพร	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๑๒๒	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	-	-	-	-	(ว่างเต็ม)
พนักงานจ้างทั่วไป												
๑๒๓	นายอนุสรณ์ ยี่มฉะนัย	ป.๓	-	พณ.ขับเคลื่อนจักรกลขนาดเบา	-	-	พณ.ขับเคลื่อนจักรกลขนาดเบา	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๒๔	นายภควัฒ์ ทับทอง	ป.๓	-	พณ.ขับเคลื่อนจักรกลขนาดเบา	-	-	พณ.ขับเคลื่อนจักรกลขนาดเบา	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๒๕	-	-	-	พณ.ขับเคลื่อนจักรกลขนาดเบา	-	-	พณ.ขับเคลื่อนจักรกลขนาดเบา	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเต็ม)
๑๒๖	นายสิทธิภาส สุขกิจ	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๒๗	น.ส.เสาวลักษณ์ เข็มเพ็ญ	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๒๘	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเต็ม)
๑๒๙	นายทัศนัย คอนโนไพร	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๓๐	นายวรากร เพทสกุล	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๓๑	นายอุคม สงกระโทก	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๓๒	นายสุทธวัฒน์ โพธิ์ชื่น	ป.๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๓๓	นายวิระศักดิ์ สีนพนบาล	ป.๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๓๔	นายสวธ คำภาค	ป.๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๓๕	นายฤกษ์เดช ทิศศัพท์	ป.๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๓๖	นายวุฒิพงษ์ สารวมจิต	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๓๗	นายศหวิรุ บัวอึ้ง	ป.๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราเก่าตั้งใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑๓๘	นายพรพนา แดงอ่อน	ม.๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๓๙	นายพรณรงค์ งามสมนึก	ม.๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๔๐	นายสมบ อินทร์ตา	ม.๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๔๑	นายบัณฑิต สารศรี	ม.๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๔๒	นายสมภพ โคระพิต	ม.๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๔๓	นายภิรมย์ พูลทอง	ม.๓	-	คนงานประจำรถดูดสิ่งปฏิกูล	-	-	คนงานประจำรถดูดสิ่งปฏิกูล	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๔๔	-	-	-	คนงานประจำรถดูดสิ่งปฏิกูล	-	-	คนงานประจำรถดูดสิ่งปฏิกูล	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเต็ม)
๑๔๕	นายกวิน ปุฒิบล	ม.๖	-	พนักงานช่วยชีวิต	-	-	พนักงานช่วยชีวิต	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๔๖	นายบุญช่วย ทองเอี่ยม	ม.๖	-	พนักงานช่วยชีวิต	-	-	พนักงานช่วยชีวิต	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๔๗	นายเสถียร สรรพสาร	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๔๘	น.ส.พิทาท งามสมนึก	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม												
พนักงานส่วนตำบล												
๑๔๙	-	-	๒๘-๓-๐๘-๒๕๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๒๘-๓-๐๘-๒๕๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๖๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	-	(ว่างเต็ม)
๑๕๐	น.ส.ขวัญเรือน ชุ่มประพล	ป.โท	๒๘-๓-๐๘-๒๕๐๗-๐๐๒	หน.ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๒๘-๓-๐๘-๒๕๐๗-๐๐๒	หน.ฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๐๒,๗๒๐	๔๘,๐๐๐	-	๔๕๐,๗๒๐
๑๕๑	นางสาวพันธุ์ทิพา แสงวี	ป.ตรี	๒๘-๓-๐๘-๒๕๐๘-๐๐๔	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๒๘-๓-๐๘-๒๕๐๘-๐๐๔	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๓๖๗,๒๐๐	-	-	๓๖๗,๒๐๐
๑๕๒	-	-	๒๘-๓-๐๘-๒๕๐๘-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ขง.	๒๘-๓-๐๘-๒๕๐๘-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ขง.	๓๖๗,๗๒๐	-	-	(ว่างเต็ม)
พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล												
๑๕๓	นางแสงเดือน พันธุ	ป.ตรี	๒๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๓	ครู	ศศ.๒	๒๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๓	ครู	ศศ.๒	๓๑๑,๒๘๐	-	-	จบ สด.
๑๕๔	น.ส.นิภาพร ระยำแก้ว	ป.ตรี	๒๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๔	ครู	ศศ.๓	๒๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๔	ครู	ศศ.๒	๓๑๘,๒๘๐	-	-	จบ สด.
๑๕๕	นางพิมพ์ภา แสงแสง	ป.ตรี	๒๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๕	ครู	ศศ.๓	๒๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๕	ครู	ศศ.๓	๒/๖๗,๒๘๐	-	-	จบ สด.
๑๕๖	นางสุภาพ ศิริบุตร	ป.ตรี	๒๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๖	ครู	ศศ.๓	๒๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๖	ครู	ศศ.๒	๓๑๑,๒๘๐	-	-	จบ สด.
๑๕๗	น.ส.รวิศา ศิลประวงศ์	ป.ตรี	๒๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๗	ครู	ศศ.๓	๒๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๗	ครู	ศศ.๓	๒๑๕,๐๘๐	-	-	จบ สด.
๑๕๘	นางณัฐกานดา แสนสุข	ป.ตรี	๒๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๘	ครู	ศศ.๓	๒๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๘	ครู	ศศ.๓	๒๑๔,๐๘๐	-	-	จบ สด.
๑๕๙	นางสาวณิวัศน์ สุระเกษม	ป.ตรี	๒๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๙	ครู	ศศ.๓	๒๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๙	ครู	ศศ.๓	๒๕๖,๖๐๐	-	-	จบ สด.

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๑๖๐	น.ส.กัญญาวิศน์ เลี้ยงบัวรุ่ง	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการการศึกษา	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๑๖๑	น.ส.อนุสรดา บางซวด	ป.ตรี	-	ผ.ช. นักจัดการงานทั่วไป	-	-	ผ.ช. นักจัดการงานทั่วไป	-	๒๒๗,๒๖๐	-	-	๒๒๗,๒๖๐
๑๖๒	นางประไพ น้อยพิทักษ์	ป.ตรี	-	ผ.ช. ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผ.ช. ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๒๐๒,๖๐๐	-	-	จบ สด.
๑๖๓	น.ส.สุทธวีรณ รัชชานันท์	ป.ตรี	-	ผ.ช. ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผ.ช. ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๑๖๔	-	-	-	ผ.ช. ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผ.ช. ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	(ว่างเต็ม)
๑๖๕	น.ส.สุพรรณิ ชุมไชยพฤกษ์	ป.ตรี	-	ผ.ช. เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผ.ช. เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๒๑,๖๘๐	-	-	๑๒๑,๖๘๐
๑๖๖	นางสาวสุพัตรา เต็มดวง	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๗๒,๐๘๐	-	-	จบ สด.
พนักงานจ้างทั่วไป												
๑๖๗	น.ส.สำราญ มีม่วง	ป.๖	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๖๘	นางสุนันทา ชัยสิทธิ์	ป.๖	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๖๙	นางนันทวัฒน์ ดุภะวิชัย	ม.๓	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗๐	นายสมเกียรติ ศิริเกษ	ป.๖	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗๑	นายบุญตาม สว่างเพ็ญ	ป.๖	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗๒	นางสุธาสินี ไชยม	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗๓	น.ส.สมหมาย คำทา	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗๔	น.ส.ณัฐธนิชา บัวอึ้ง	ป.ตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองสวัสดิการสังคม												
พนักงานส่วนตำบล												
๑๗๕	-	-	๒๘-๓-๑๑-๒๕๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๒๘-๓-๑๑-๒๕๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑๗๑,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	(ว่างเต็ม)
๑๗๖	น.ส.วรรณ สุวรรณเมือง	ป.โท	๒๘-๓-๑๑-๒๕๐๕-๐๐๒	หัวหน้าสวัสดิการและพัฒนากุขน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๒๘-๓-๑๑-๒๕๐๕-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายพัฒนากุขน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๔๐๒,๗๒๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๒๐,๗๒๐
๑๗๗	น.ส.สิริวรส เจริญธนา	ป.โท	๒๘-๓-๑๑-๒๕๐๕-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๒๘-๓-๑๑-๒๕๐๕-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๔๐๔,๗๒๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๒๒,๗๒๐
๑๗๘	น.ส.บัวฉัตร ดาปิ่นไธ	ป.โท	๒๘-๓-๑๑-๒๕๐๕-๐๐๔	นักพัฒนากุขน	ชก.	๒๘-๓-๑๑-๒๕๐๕-๐๐๔	นักพัฒนากุขน	ชก.	๓๕๒,๗๒๐	-	-	๓๕๒,๗๒๐
๑๗๙	น.ส.จิรินทร์ จ้อยชาวัฒน์	ป.ตรี	๒๘-๓-๑๑-๒๕๐๕-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ.	๒๘-๓-๑๑-๒๕๐๕-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ.	๑๖๒,๐๐๐	-	-	๑๖๒,๐๐๐
๑๘๐	-	-	๒๘-๓-๑๑-๒๕๐๕-๐๐๖	นักสังคมสงเคราะห์	ปจ/ชก.	๒๘-๓-๑๑-๒๕๐๕-๐๐๖	นักสังคมสงเคราะห์	ปจ/ชก.	๓๕๕,๗๒๐	-	-	(ว่างเต็ม)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๓๘๑	น.ส.อรพรรณ อยู่หนูสิทธิ์	ป.ตรี	-	ผ.ช. นักสังคมสงเคราะห์	-	-	ผ.ช. นักสังคมสงเคราะห์	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๓๘๐,๐๐๐
๓๘๒	นายสารโรจน์ ก่ออู่ชูช	ป.ตรี	-	ผ.ช. นักพัฒนาชุมชน	-	-	ผ.ช. นักพัฒนาชุมชน	-	๒๓๔,๐๐๐	-	-	๒๓๔,๐๐๐
๓๘๓	น.ส.จารุศิริ ทับทิม	ป.ตรี	-	ผ.ช. นักพัฒนาชุมชน	-	-	ผ.ช. นักพัฒนาชุมชน	-	๒๒๗,๖๖๐	-	-	๒๒๗,๖๖๐
๓๘๔	น.ส.อนันตยา โยสามเสน	ป.ตรี	-	ผ.ช. นักจัดการงานทั่วไป	-	-	ผ.ช. นักจัดการงานทั่วไป	-	๒๒๘,๗๒๐	-	-	๒๒๘,๗๒๐
๓๘๕	นายวัลลภ ป่าพิศุภาน	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๗๒,๘๐๐	-	-	๑๗๒,๘๐๐
๓๘๖	นายจิรวัฒน์ ทองฮ่น	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๓๘๗	น.ส.สามณี เจวีธนา	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
หน่วยตรวจสอบภายใน พนักงานส่วนตำบล												
๓๘๘			-	-	-	๒๓-๑๖๒-๒๓๐๗-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.๓/๓๓	๓๕๕,๗๒๐			

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคลากรภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่อาจดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างให้สอดคล้องรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดมั่นประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ โนแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

โดยการถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า ใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

ดังนั้น องค์กรบริหารส่วนตำบลคลองห้า จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร ภายในองค์กร เพื่อใช้เป็นการเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ในการปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

๑.๑ การฝึกอบรมและสัมมนาในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่ง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง/คน

๑.๒ การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๑.๓ องค์กรบริหารส่วนตำบลจัดฝึกอบรมพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง อย่างน้อย ปีละ ๓ ครั้ง

๑.๔ ส่งเสริมการศึกษาอย่างต่อเนื่องให้มีคุณวุฒิที่สูงขึ้น ทั้งจ่ายจากเงินงบประมาณของ อบต. และทุนทรัพย์ของตัวพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และตัวพนักงานจ้างเอง

๑.๕ องค์กรบริหารส่วนตำบลมีการประชุมผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นประจำทุกเดือน

๑.๖ มีการให้รางวัลสำหรับพนักงานที่ปฏิบัติงานในรอบปีที่ผ่านมาดีเด่น เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจสำหรับพนักงานที่ปฏิบัติงานได้ดี และเพื่อให้พนักงานส่วนตำบลท่านอื่น ๆ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

๑.๗ มีการลงโทษสำหรับพนักงานที่ไม่ปฏิบัติงานในหน้าที่ หรือ ละเว้น ละเลย ในการปฏิบัติงานที่

๑.๘ ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เข้ารับการทดสอบแข่งขันในสายงานที่สูงขึ้น

๑.๙ จัดโครงการรณรงค์อ้อมแขนซบ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น การแต่งกายดีเด่น ผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดีเด่น รวมถึงผู้รักษาคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น

๑.๑๐ จัดโครงการสอบถามความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานภายในองค์กร เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง สามารถแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร รวมถึงมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบลคลองห้า ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๒. การพัฒนาความชำนาญ (การปฏิบัติงาน)

๒.๑ เหมือนข้อ ๑.๑ - ๑.๕

๒.๒ จัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีให้เพียงพอ

๒.๓ จัดส่งพนักงานส่วนตำบลเข้าร่วมอบรมในการใช้เทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

๓. การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่/เปลี่ยนสายงาน

๓.๓ มีพนักงานส่วนตำบลคอยเป็นที่เลี้ยงที่เคยปฏิบัติงานในสายงานนั้นมาก่อน เป็นผู้คอยแนะนำให้กับพนักงานจ้างที่ได้รับการจ้างใหม่

๓.๓ มีการปฐมนิเทศ ชี้แจง แนะนำงานใหม่

๓.๔ รับฟังโอวาทการปฏิบัติตนในหน่วยงาน จากคณะผู้บริหาร และหัวหน้าส่วนราชการ

๓.๕ ส่งพนักงานส่วนตำบล เข้ารับการฝึกอบรมเฉพาะตำแหน่ง

๑๓.ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

อาศัย อำนาจตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปทุมธานี ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๕๘ เห็นชอบให้ ออกประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปทุมธานี เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๘ เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า จึงได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขึ้นเพื่อเป็นการปลูกจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ รักษามาตรฐานแห่งความดีงาม ชำรงไว้ซึ่งศักดิ์ และสิทธิ เกียรติภูมิ สร้างความเลื่อมใส ศรัทธา และได้รับความเชื่อถือ ยกย่อง จากบุคคลทั่วไป โดยพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า ต้องมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะจ้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของค่านมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย
