

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ปี ๒๕๖๕



ขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์
อำเภอเมืองปราจีนบุรี จังหวัดปราจีนบุรี

คำนำ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) ของ องค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์ อำเภอเมืองปราจีนบุรี จังหวัดปราจีนบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อปรับระดับ ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับต้น เป็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง ให้เป็นไปตาม โครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งสายงานผู้บริหารตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดปราจีนบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหาร ส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๔ พ.ศ.๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๗ มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๓ ประกอบกับ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ได้มีมติเห็นชอบให้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ปรับปรุง ครั้งที่ ๒ ปี ๒๕๖๕ ขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ถัดจากวันที่องค์การบริหาร ส่วนตำบลวัดโบสถ์ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีฯ เป็นต้นไป เพื่อใช้วางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการ จัดสรรงบประมาณ การบรรจุแต่งตั้ง การโอน(ย้าย) พนักงานส่วนตำบล และเพื่อให้การบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนอง ความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์

๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๕

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๑๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๔
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๔
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	๓๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	๓๕

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์ อำเภอเมืองปราจีนบุรี จังหวัดปราจีนบุรี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์ จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี (ก.อบต.จังหวัดปราจีนบุรี) ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ได้มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์ ปรับปรุงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับต้น เป็นตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง เพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๔ พ.ศ.๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๗ มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๓

๑.๔ จากหลักเกณฑ์และเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์ มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี (ก.อบต.จังหวัดปราจีนบุรี) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งงานต่าง ๆ อีกทั้งเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานส่วนท้องถิ่น

๒.๗ เพื่อเป็นกรอบในการรองรับการขยายงานและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอนาคต

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๔ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๕ ให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์ มีความครบถ้วน และองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับ ปัญหาข้อเท็จจริงและสภาพปัญหาความต้องการของพื้นที่ จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาของเขตพื้นที่รับผิดชอบ และความต้องการของประชาชน ดังนี้

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ปัญหาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๓. ปัญหาการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
๔. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ
๕. ปัญหาด้านการบริหารจัดการองค์กร

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เนื่องจากการเจริญเติบโตของชุมชนเป็นไปอย่างรวดเร็ว โดยขาดการวางแผนและควบคุมที่ดี และด้วยข้อจำกัดด้านงบประมาณ ทำให้ไม่สามารถดำเนินการตามโครงการต่าง ๆ ได้ตามที่วางไว้ ทำให้ประสบปัญหาด้านการคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวกและไม่อยู่ในมาตรฐานที่ควรจะเป็น เพราะยังมีถนนลูกรัง ปัญหาถนนชำรุดตามสภาพการใช้งานและภัยธรรมชาติ ปัญหาระบบประปาไม่เพียงพอต่อการอุปโภคบริโภค ปัญหาน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคในหน้าแล้ง ปัญหาเกี่ยวกับไฟฟ้าสาธารณะภายในหมู่บ้านมีปริมาณน้อยติดตั้งไม่ทั่วถึงกับความต้องการของประชาชน ทำให้ประชาชนไม่ปลอดภัย และไม่สะดวกในการเดินทางเวลากลางคืน ปัญหาการระบายน้ำยังไม่เพียงพอ ฯลฯ

๒. ปัญหาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

- ด้านการศึกษา ประชากรในเขตพื้นที่สามารถอ่านออกเขียนได้ แต่อาจไม่ครอบคลุมในทุกพื้นที่ ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ การเรียนการสอน หรือ บุคลากร เป็นต้น
- ด้านสาธารณสุข ประชากรส่วนมากมีสุขภาพที่ดี แต่จะมีกลุ่มผู้สูงอายุในพื้นที่ ที่จะมีโรคประจำตัว เช่น ความดัน เบาหวาน เป็นต้น การแก้ไขปัญหา คือ องค์การบริหารส่วนตำบลร่วมกัน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ให้ความรู้เกี่ยวกับการดูแลตัวเองในการรักษาสุขภาพ
- ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ส่วนมากครัวเรือนมีการป้องกันอุบัติภัยอย่างถูกวิธีมีความปลอดภัยอยู่แล้ว
- ปัญหายาเสพติดในชุมชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ร่วมกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองและตำรวจในการสอดส่องดูแลประชาชน รณรงค์ในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดให้กับเด็กและเยาวชนในเขตพื้นที่

- คนชรา ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสในสังคม

๓. ปัญหาการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลส่วนมากเป็นพื้นที่ทำการเกษตร เพาะปลูกข้าว ที่อยู่อาศัย ร้านค้า และมีพื้นที่เล็กน้อยเป็นพื้นที่สาธารณะ ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ ได้แก่ ดิน ต้นไม้ อากาศ ที่ไม่มีมลพิษ ปัญหา คือ โดยรวมของพื้นที่เป็นเขตพื้นที่ราบลุ่ม หากเข้าสู่ฤดูแล้ง หรือฤดูฝน จึงส่งผลกระทบต่อพืชผลทางการเกษตรของประชาชนทำให้เกิดการเสียหายต่อผลผลิตทางการเกษตร

- ประชาชนจำนวนมากยังขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น การเผาตอซังข้าวหลังฤดูเก็บเกี่ยว การบริหารจัดการขยะมูลฝอยชุมชน เป็นต้น

๔. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- เกษตรกรยังขาดความรู้ในระบบการผลิต และขาดพันธุ์พืชในการเพาะปลูกเพื่อเสริมรายได้
- ผลผลิตทางการเกษตรมีราคาตกต่ำ
- ประชาชนบางส่วนว่างงาน และมีการประกอบอาชีพเสริมน้อย
- ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มของประชาชนอย่างต่อเนื่อง ไม่เข้าเป็นสมาชิกกลุ่ม
- การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการประกอบอาชีพให้ประชาชนยังมีไม่มากพอ

๕. ปัญหาด้านการบริหารจัดการองค์กร

- ตำบล
- ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจการและบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล
 - ประชาชนมีการตื่นตัวในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมืองน้อย
 - ปัญหาการให้บริการประชาชนในด้านการป้องกันและการบรรเทาสาธารณภัยยังไม่เพียงพอ
 - ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์

“ความรู้คู่คุณธรรม เกษตรกรรมก้าวหน้า ฝึกฝนสมานฉันท์ ยึดมั่นหลักเศรษฐกิจพอเพียง”

พันธกิจ

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ ให้ได้มาตรฐานและเพียงพอกับความต้องการของประชาชนตามศักยภาพของ อบต. ควบคู่กับการวางผังเมืองที่ดี
๒. สร้างเศรษฐกิจชุมชนให้เข้มแข็ง สมดุลและยั่งยืน โดยเน้นด้านการเกษตรกรรมให้เป็นตลาดผลผลิตทางการเกษตร
๓. พัฒนาประสิทธิภาพ เพิ่มบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลในงานด้านสังคมสงเคราะห์ และการสาธารณสุขขั้นพื้นฐาน
๔. พัฒนา อนุรักษ์ ส่งเสริม มรดกทางวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น ให้คงอยู่คู่ท้องถิ่น
๕. พัฒนาและส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในด้านการเมือง การบริหาร และการปกครองให้กับประชาชน สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการดำเนินการระหว่างภาครัฐกับประชาชนในรูปแบบต่าง ๆ และสร้างระบบบริหารจัดการภาครัฐที่ดีในองค์การบริหารส่วนตำบล
๖. สร้างระบบบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และพัฒนาการกีฬา
๗. พัฒนาการจัดระเบียบชุมชนและสังคม รักษาความสงบเรียบร้อย และความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินให้แก่ประชาชน

กลยุทธ์

๑. การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภค-สาธารณูปการ
๒. การพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน การจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ตลอดจนมีการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๓. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และพัฒนาการกีฬา
๔. การพัฒนาประสิทธิภาพงานด้านสังคมสงเคราะห์และการสาธารณสุขขั้นพื้นฐาน พัฒนาพันธุ์ ส่งเสริม มรดกทางวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. การสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ความสมดุลและยั่งยืนด้านการเกษตรกรรม ให้เป็นตลาดผลผลิตทางการเกษตร
๖. การบริหารจัดการที่ดี เสริมความรู้ความเข้าใจในด้านการเมือง การบริหาร และการปกครองให้กับประชาชน สนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและการสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์ มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์ ได้ดำเนินการวิเคราะห์ตามหลัก SWOT โดยสามารถสรุปได้ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths)

๑. อำนาจหน้าที่โครงสร้างและการแบ่งงาน

การแบ่งงานในปัจจุบันแบ่งออกเป็น ๑ สำนัก ๓ กอง แต่ละส่วนแบ่งเป็นงานพร้อมมีภารกิจที่รับผิดชอบชัดเจนตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบล ทำให้ทุกส่วนงานมีความรับผิดชอบที่ชัดเจน ภายใต้การควบคุมตรวจการตามลำดับชั้นจากหัวหน้าส่วนราชการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล มีการกลั่นกรอง ตรวจสอบความถูกต้องของงานได้ มีโอกาสผิดพลาดน้อย

โครงสร้างและการแบ่งส่วนงาน มีการแบ่งมอบอำนาจตามภาระหน้าที่ เป็นการกระจายอำนาจจากระดับบนลงสู่ระดับล่าง มอบการตัดสินใจภายใต้บทบาทและหน้าที่ของตนที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งมีแนวทางเป็นไปภายใต้กฎหมาย เป็นการเพิ่มความคล่องตัวในการจัดการ สามารถติดตามประเมินผลได้ในส่วนหนึ่ง

๒. ระบบงาน ระบบการวางแผนโครงการ

ระเบียบกฎหมายบางตัวเอื้อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอิสระในการบริหารจัดการท้องถิ่นตามศักยภาพของตนเอง ทำให้ชุมชนได้รับการพัฒนาตรงตามความต้องการของคนในชุมชน ในรูปการจัดทำเป็นโครงการ/กิจกรรม ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนจากการจัดทำประชาคมแผนพัฒนาฯ และการจัดทำแผนชุมชน

ระบบงานมีความเป็นเอกภาพ เนื่องจากงานแต่ละงานมีคู่มือและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแสดงเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน และมีตำแหน่งที่เกื้อกูลกันสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหรืองานอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกันได้ เมื่อบุคลากรงานใดงานหนึ่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้หรือไม่อยู่

๓. การบริหารงานบุคคล

นายกองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจบริหารงานบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล มากขึ้นและชัดเจน ทำให้การบริหารบุคลากรเป็นไปอย่างรวดเร็วตั้งแต่การบรรจุแต่งตั้ง การโยกย้าย การเลื่อนระดับ ฯลฯ ทั้งนี้อยู่ภายใต้ระเบียบและกฎหมายที่กำหนดไว้ โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระ ค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล บุคลากรมีความรู้ความสามารถตรงกับสายงานและตำแหน่งหน้าที่ เพราะผ่านกระบวนการคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้งตามมาตรฐานของคณะกรรมการ กลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) และเมื่อได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายแล้ว ให้ได้รับการพัฒนาเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถ โดยการส่งเข้าร่วมฝึกอบรมสัมมนา ศึกษาเพิ่มเติม ศึกษา ดูงานนอกสถานที่ ฯ

จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. ด้านการบริหารและการวางแผนพัฒนา

การบริหารจัดการพัฒนาพื้นที่ขาดประสิทธิภาพเนื่องจากโครงการ/กิจกรรมที่มาจากกระบวนการ จัดทำแผนพัฒนา อบต. มีจำนวนมากกว้างงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด

๒. การบริหารงานบุคคล

บุคลากรทุกระดับ รวมทั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ขาดความรู้ใหม่ ๆ โดยเฉพาะ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) ทำให้เกิดความล่าช้าและการทำงานซ้ำซ้อน

๓. การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการบริหาร

๓.๑ ขาดเครื่องจักรกลและเครื่องมือเครื่องใช้สมัยใหม่ ที่จะนำมาใช้งาน สำหรับที่มีใช้งาน ปัจจุบันทั้งประสิทธิภาพและคุณภาพต่ำ ไม่เอื้ออำนวยความสะดวก และมีจำนวนไม่เพียงพอกับความจำเป็น ต้องใช้งาน

๓.๒ ไม่มีแผนปรับปรุงระบบฐานข้อมูลและระบบเครือข่าย (Network) ในระยะยาวทั้งในด้าน โปรแกรมคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ (Hardware and Software) และด้านเจ้าหน้าที่ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประสิทธิภาพในอนาคต และลดค่าใช้จ่ายในระยะยาว

โอกาส (Opportunities)

๑. กฎหมาย พรบ. และระเบียบต่างๆ

องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และ วัฒนธรรม ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอิสระในการบริหารจัดการและการพัฒนาพื้นที่ สามารถบริหาร งบประมาณงาน และกำลังคน ได้ตามศักยภาพ และภายใต้กฎหมายที่กำหนดนโยบายรัฐบาลส่งเสริมและ สนับสนุน ในการพัฒนาตำบลให้ครอบคลุมทุกด้านและทุกพื้นที่ รวมทั้งส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีบทบาท และมีส่วนร่วมในการจัดการชุมชนเป็นหน่วยงานราชการที่ใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด มีความรู้ความเข้าใจใน ความต้องการของประชาชนในตำบลเป็นอย่างดี สามารถตอบสนองความต้องการและความจำเป็นเร่งด่วนเมื่อ ประชาชนประสบภัยฉุกเฉินได้อย่างทันท่วงที ความสามัคคีของประชาชนในตำบลเอื้อให้มีส่วนร่วมจากทุกภาค ส่วนในการดำเนินงานพัฒนาตำบล รวมถึงทำให้สภาองค์การบริหารตำบลมีเสถียรภาพการปฏิรูประบบราชการ แบบบูรณาการ ทำให้การบริหารจัดการและพัฒนาตำบลเป็นไปตามกระบวนการส่งเสริมการมีส่วนร่วมลักษณะ ชุมชน ขนบธรรมเนียมประเพณี ค่านิยม ความเชื่อและวัฒนธรรม เป็นเอกภาพของท้องถิ่น ทั้งในด้านภาษาถิ่น ศาสนา และชุมชนญาติพี่น้อง ที่มีความเป็นกันเองและกลมเกลียวกันภายในกลุ่ม

อุปสรรค (Threats)

๑. สภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยี

ความก้าวหน้าของนวัตกรรมและเทคโนโลยีด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านการสื่อสาร ทำให้เด็กและเยาวชน รับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ไม่ถูกต้อง ไม่เหมาะสม มาใช้ในชีวิตประจำวันที่ผิด ๆ ก่อให้เกิดปัญหาด้านสังคมตามมา เช่น ปัญหายาเสพติด ปัญหาผลการศึกษาลดต่ำกว่าเกณฑ์ การไม่ศึกษาต่อ ทำให้ภาคราชการต้องใช้งบประมาณจำนวนมากเพื่อการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ทำให้เสียโอกาสที่จะเอางบประมาณส่วนนี้ไปพัฒนาพื้นที่ด้านอื่น ๆ

๒. งบประมาณจัดสรรและงบอุดหนุน

รัฐบาลมีแนวโน้มลดงบประมาณจัดสรรและงบอุดหนุนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีงบประมาณที่จะใช้ในการพัฒนาน้อยลง

๓. นโยบายรัฐบาล

มีการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองเกิดขึ้นหลายครั้ง ทำให้รัฐบาลขาดเสถียรภาพ นโยบายเปลี่ยนไปตามยุคตามสมัยและวาระทางการเมือง ทำให้การพัฒนาในบางด้านไม่ต่อเนื่องขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๔. กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ

กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องบางตัวไม่มีความความยืดหยุ่น ไม่เหมาะสม และไม่สอดคล้องกับการกิจ

องค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์ จึงนำผลจากการวิเคราะห์ตามหลัก SWOT มากำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขถึงฉบับปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖^๑(๒), มาตรา ๖๗^๒(๑) และมาตรา ๖๘^๓(๓))

(๒) ให้มีน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘^๓(๑))

(๓) จัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘^๓(๒))

(๔) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖^๑(๔))

(๕) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖^๑(๕))

(๖) การขนส่งและวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖^๑(๒๘))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) ส่งเสริมและการจัดการศึกษา (มาตรา ๖๗^๒(๕) และมาตรา ๑๖^๑(๙))

(๒) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗^๒(๖))

(๓) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖^๑(๑๐))

(๔) จัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖^๑(๑๓))

- (๕) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖^๑(๑๔))
- (๖) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖^๑(๑๕))
- (๗) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖^๑(๒๑))
- (๘) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖^๑(๒๒))
- (๙) การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๑๖^๒(๓))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖^๑(๒๙)) และมาตรา ๑๖^๒(๔))
- (๒) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ (มาตรา ๑๖^๑(๒๓))
- (๓) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖^๑(๑๗))
- (๔) การผังเมือง (มาตรา ๑๖^๑(๒๕) และมาตรา ๑๖^๓(๑๓))
- (๕) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖^๑(๒๐))
- (๖) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖^๑(๒๗))
- (๗) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖^๑(๒๘))
- (๘) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖^๑(๓๐))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๑๖^๓(๕))
- (๒) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๑๖^๓(๖))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๑๖^๓(๗))
- (๔) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม (มาตรา ๑๖^๓(๑๐))
- (๕) กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖^๓(๑๑))
- (๖) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖^๑(๘))
- (๗) การส่งเสริมโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ตามนโยบายของรัฐบาล

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้ง กำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๑๖^๒(๒))
- (๒) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖^๒(๗))
- (๓) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๑๖^๓(๘))

(๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖^๑(๒๔))

(๕) การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖^๑(๒๐))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมการศาสนาและวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗^๒(๕))

(๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗^๒(๘)) และมาตรา ๑๖^๑(๑๑))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖^๑(๑))

(๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖^๑(๑๕))

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖^๑(๑๖))

(๔) ควบคุมผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล (มาตรา ๖๘^๓(๙))

(๕) กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการ ประกาศ กำหนด (มาตรา ๑๖^๑(๓๑))

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากร ให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗^๒(๙))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านดังกล่าวข้างต้น ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลจะสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์ ได้ครอบคลุมทุกด้านภายใต้กรอบกฎหมายที่ได้กำหนดอำนาจและหน้าที่ไว้ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบกับงบประมาณและทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดด้วย โดยพิจารณาการดำเนินงานตามความต้องการของประชาชนจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ	- มาตรา ๑๖ ^๑ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒
	- มาตรา ๖๗ ^๒ , ๖๘ ^๓ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์ นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ จำนวน ๗ ภารกิจ มากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์จะต้องดำเนินการตามแผนอัตรา กำลัง ๓ ปี ดังต่อไปนี้

ภารกิจหลัก

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

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

ฯลฯ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)
๒. กองคลัง (๐๔)
๓. กองช่าง (๐๕)
๔. กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

- พนักงานส่วนตำบล ๑๑ อัตรา
- พนักงานครูส่วนตำบล ๑ อัตรา
- ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ ๘ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป ๔ อัตรา

รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๒๕ อัตรา โดยเปรียบเทียบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี กับองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญเดียวกันซึ่งพื้นที่ใกล้เคียงในเขตอำเภอเมืองปราจีนบุรี จังหวัดปราจีนบุรี จำนวน ๔ แห่ง ปรากฏดังนี้

ที่	อปท.	ส่วนราชการ (ส่วน)	งบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๓	พนักงานส่วนตำบล รวมพนักงานครู (คน)	ลูกจ้าง ประจำ (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	หมายเหตุ
๑	อบต.วัดโบสถ์	๔	๒๓,๙๑๑,๔๐๐	๑๒	๑	๑๒	๒๕ คน
๒	อบต.รอบเมือง	๔	๓๒,๗๕๓,๐๐๐	๒๐	๓	๑๒	๓๕ คน
๓	อบต.ท่างาม	๔	๓๖,๙๓๖,๐๐๐	๑๘	๒	๑๓	๓๓ คน
๔	อบต.บางเดชะ	๔	๒๗,๐๕๖,๖๕๘	๑๓	-	๑๖	๒๙ คน

จากการเปรียบเทียบดังกล่าว จะเห็นได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง ๔ แห่งข้างต้น เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญเช่นเดียวกันกับองค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์ กำหนดโครงสร้างส่วนราชการจำนวน ๕ ส่วนราชการ จำนวนงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ได้ตั้งไว้นั้นมีความแตกต่างกัน การกำหนดอัตรากำลังจึงแตกต่างกันด้วย ดังนั้น การกำหนดจำนวนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์จึงมีความเหมาะสมและในด้านภาระค่าใช้จ่ายการบริหารงานบุคคลยังไม่เกินร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์ ซึ่งมีการกิจและอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขถึงฉบับปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์ พิจารณาแล้วเห็นว่าโครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) เดิมนั้นมีความเหมาะสมต่อการดำเนินการตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ ดังนั้น จึงไม่มีการเปลี่ยนแปลงหรือกำหนดโครงสร้างใหม่ในแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) แต่อย่างใด

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานกาารเจ้าหน้าที่ ๑.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๓ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๔ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานกาารเจ้าหน้าที่ ๑.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๓ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๔ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๓ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๓ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานสาธารณูปโภค	๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานสาธารณูปโภค	
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๒ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๒ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๒
องค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์ อำเภอเมืองปราจีนบุรี

ส่วนราชการ	กรอบ อัตร กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑.ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) <u>สำนักปลัด อบต. (๐๑)</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รายงานให้ ก.กลาง สรรหา
๒.หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔.นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕.เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน <u>พนักงานจ้าง</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖.ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗.พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘.พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙.คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐.ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองคลัง (๐๔)</u>								อยู่ระหว่างการสรร หาของ กกลาง)
๑๑.ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒.นักวิชาการคลังปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓.เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน <u>ลูกจ้างประจำ</u>	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างให้ยุบเลิก
๑๔.นักวิชาการเงินและบัญชี <u>พนักงานจ้าง</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ <u>กองช่าง</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างการสรร หาของ กกลาง)
๑๗.ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้าง</u>								
๑๘.ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐.คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
๒๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างการสรรหาของ กกลาง)
๒๒. ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย) พนักงานจ้าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสธ. เงินอุดหนุนฯ)
๒๓. ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุนฯ
หน่วยตรวจสอบภายใน								
๒๔. นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสธ.
รวม	๒๕	๒๕	๒๕	๒๕	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์

๑) ปลัด อบต.วัดโบสถ์ จำนวน ๑ อัตรา ๑ ตำแหน่ง ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๕๙,๖๗๐	๗๑๖,๐๔๐	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐

ปรับปรุงตำแหน่งปลัด อบต.ระดับต้น เป็นระดับกลาง และรายงานขอให้ ก.กลาง สรรหา***

๒. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์ (๐๑)

๑) สำนักปลัด อบต.วัดโบสถ์ มีอัตรากำลังจำนวน ๙ ตำแหน่ง ๙ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	นักบริหารงานทั่วไประดับต้น	๑	๓๐,๗๙๐	๓๙๖,๔๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๒	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๓๐,๗๙๐	๓๙๖,๔๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑	๑๖,๒๒๐	๑๙๔,๖๔๐	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐
๔	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑๕,๔๓๐	๑๘๕,๑๖๐	๙,๑๒๐	๘,๗๖๐	๘,๒๔๐
๕	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑๗,๕๖๐	๒๑๐,๗๒๐	๘,๕๒๐	๘,๗๖๐	๘,๑๒๐
๖	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๙,๗๘๐	๑๑๗,๓๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐
๗	พนักงานดับเพลิง	๑	๑๑,๔๗๐	๑๓๗,๖๔๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐
๘	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๙	ภารโรง	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๔, ๒๕๖๕ และ ๒๕๖๖ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

๓. กองคลัง (๐๔)

๑) กองคลัง อบต.วัดโบสถ์ มีอัตรากำลัง ๖ ตำแหน่ง ๖ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี			
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	๑	-ว่างเดิม-(อยู่ระหว่างการสรรหาของ ก.กลาง)					
๒	นักวิชาการคลังปฏิบัติการ	๑	๒๗,๓๕๐	๓๒๘,๒๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๖๘๐	
๓	เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	๑	๑๙,๒๐๐	๒๓๐,๔๐๐	๙,๒๔๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	
๔	นักวิชาการเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ)	๑	๒๐,๓๖๐	๒๔๔,๓๒๐	๙,๓๖๐	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑๒,๙๔๐	๑๕๕,๒๘๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๒,๔๔๐	๑๔๙,๒๘๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๔, ๒๕๖๕ และ ๒๕๖๖ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

๔. กองช่าง (๐๕)

๑) กองช่าง อบต.วัดโบสถ์ มีอัตรากำลัง ๔ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	๑	-ว่างเดิม-(อยู่ระหว่างการสรรหาของ ก.กลาง)				
๒	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑๒,๙๔๐	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐
๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๔๐	๖,๐๐๐
๔	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๕	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๔, ๒๕๖๕ และ ๒๕๖๖ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)

๑) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม อบต.วัดโบสถ์ มีอัตรากำลัง ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น	๑	-ว่างเดิม-(อยู่ระหว่างการสรรหาของ ก.กลาง)				
๒	ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)	๑	-ขอใช้บัญชี กสธ.-(เงินอุดหนุนฯ)				
๒	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๒๑,๗๐๐	๒๖๐,๔๐๐	๑๐,๔๒๐	๑๐,๘๔๐	๑๑,๒๗๐

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๔, ๒๕๖๕ และ ๒๕๖๖ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)

๑) หน่วยตรวจสอบภายใน อบต.วัดโบสถ์ กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่ม ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา เพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างฯ ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๕ และ ๒๕๖๖ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

๗. ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๔ (บาท)	ปี ๒๕๖๕ (บาท)	ปี ๒๕๖๖ (บาท)
๑	๒๓,๙๑๑,๔๐๐	๒๓,๗๙๕,๖๐๐	๒๔,๙๘๕,๓๘๐

หมายเหตุ : ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ปี ๒๕๖๕ ตั้งไว้ ๒๓,๗๙๕,๖๐๐

บัญชีสรุปค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕
พระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒
ขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์ อำเภอเมืองปราจีนบุรี จังหวัดปราจีนบุรี

งบประมาณรายจ่าย		ค่าใช้จ่าย บุคลากร	ประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%	รวมค่าใช้จ่าย ทั้งหมด	ร้อยละ ๔๐	หมายเหตุ
ปีงบประมาณ	จำนวน	(๑)	(๒)	(๑)+(๒)		
๒๕๖๔	๒๓,๙๑๑,๔๐๐	๖,๒๕๘,๒๘๐	๙๓๘,๗๔๒	๗,๑๙๗,๐๒๒	๓๐.๙๑	
๒๕๖๕	๒๓,๗๙๕,๖๐๐	๖,๒๑๙,๙๑๐	๙๙๗,๓๖๒	๗,๒๑๗,๒๗๒	๓๐.๓๓	
๒๕๖๖	๒๔,๙๘๕,๓๘๐	๖,๗๓๓,๖๘๐	๑,๐๑๐,๐๕๒	๗,๗๔๓,๗๓๒	๓๐.๙๙	

- หมายเหตุ : ๑. ประโยชน์ตอบแทนอื่นคิด (๑) x ๑๕ %
 ๒. ร้อยละ ๔๐ คิดจาก (๑) + (๒) x ๑๐๐ หารด้วยจำนวนงบประมาณรายจ่ายประจำปี
 ๓. ปรับปรุงระดับตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับต้น
 เป็น ระดับกลาง

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล / พนักงานครูส่วนตำบล / ลูกจ้างประจำ / พนักงานจ้างตามภารกิจ / พนักงานจ้างทั่วไป

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน				อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า				อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด				ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)	หมายเหตุ			
				เงินเดือน (๑)		เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)		2564		2565		2566		2564		2565		2566				2564	2565	2566
				จำนวน (คน)	548,040	168,000	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566						
๑	นักบริหารท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	๑	-	548,040	168,000	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๑๙,680	๑๙,680	๑๙,680	๓๐๖,550	๓๐๖,550	๓๐๖,๒๓๐	รายงานให้ ก.กลาง			
	สำนักงานปลัด อบต.(๑๑)																				สรรหา			
๒	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	ต้น	๑	๑	๓๖๙,๔๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๒๔,56๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๕๑,๓๒๐					
๓	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๓๖๙,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๘๒,56๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐					
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	๑	๑๙๕,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๙,56๐	๙,56๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๘,๔๐๐					
๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๑๘๕,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๙,๙๖๐	๙,๙๖๐	๒๐๓,๐๔๐	๒๐๙,๐๘๐	๒๑๖,๒๘๐					
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)																							
๖	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ผู้มีทักษะ)	-	๑	๑	๒๑๐,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๘,5๒๐	๘,๙๖๐	๘,๙๖๐	๒๑๙,๒๔๐	๒๒๘,๐๐๐	๒๓๗,๑๒๐					
๗	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)	-	๑	๑	๑๑๗,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๔,๙๖๐	๔,๙๖๐	๑๒๒,๐๘๐	๑๒๗,๐๘๐	๑๓๒,๒๔๐					
๘	พนักงานดับเพลิง พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๑	๑๓๗,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๕,5๒๐	๕,๙๖๐	๕,๙๖๐	๑๔๓,๑๖๐	๑๔๘,๙๖๐	๑๕๕,๙๒๐					
๙	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐					
๑๐	ภารโรง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐					
	กองคลัง (๑๔)																							
๑๑	นักบริหารการคลัง(ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๑	-	๓๔๗,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๘๔๐	๔๖๒,๘๘๐	๔๗๖,๔๖๐	ขอใช้บัญชีกรม กสณ.				
๑๒	นักวิชาการคลัง	ปก.	๑	๑	๓๒๘,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๓๓๙,56๐	๓๔๙,56๐	๓๖๐,๒๔๐					
๑๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑	๑	๒๓๐,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๓๙,๖๔๐	๒๔๙,๓๖๐	๒๕๙,๔๔๐					
			๑๓	๑๑		๒๕๒,๐๐๐	๑๓	๑๓	๑๓	๑๓	-	-	-	๙๖,๔๒๐	๑๑๖,๒๒๐	๑๑๖,๒๒๐	๓,๖๔๙,๑๔๐	๓,๗๖๖,๑๘๐	๓,๘๕๓,๙๗๐					

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ต่อ)

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล / พนักงานจ้างตามภารกิจ / พนักงานจ้างทั่วไป

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า				อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	
	ลูกจ้างประจำ																					
๑๔	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๒๔๔,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๙,๓๖๐	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๘,๖๔๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๗๑,๒๐๐	
๑๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีความรู้)	-	๑	๑	๑๕๕,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๗๒๐	๑๖๑,๕๒๐	๑๖๘,๐๐๐	๑๗๔,๗๒๐	๑๗๔,๗๒๐	
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๔๙,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๔๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๖๑,๕๒๐	๑๖๘,๐๐๐	๑๖๘,๐๐๐	
๑๗	กองช่าง (๑๕)																					
๑๘	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	๔๗๖,๔๖๐	ขอใช้บัญชีกรม กสผ.
๑๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีความรู้)	-	๑	๑	๑๖๑,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑๗๔,๗๒๐	๑๘๑,๔๔๐	๑๘๑,๔๔๐	
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๖๐	๑๕๕,๐๐๐	๑๕๕,๐๐๐	
๒๑	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๒	กองการศึกษา (๑๕)																					
๒๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	๔๗๖,๔๖๐	ขอใช้บัญชีกรม กสผ.
๒๔	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโบสถ์																					
๒๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๑	-	๒๓๘,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๖,๘๐๐	๑๖,๘๐๐	๑๖,๘๐๐	๑๖,๘๐๐	๒๕๕,๓๖๐	๒๗๒,๑๖๐	๒๘๘,๙๖๐	๒๘๘,๙๖๐	อุดหนุน/ขอใช้บัญชี กสผ.
๒๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีความรู้)	-	๑	๑	๒๖๐,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๘๒,๐๐๐	๒๙๒,๘๐๐	๒๙๒,๘๐๐	อุดหนุน
๒๗	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑๑	๘	๘๔,๐๐๐		๑๑	๑๑	๑๑					๘๘,๐๖๐	๘๘,๙๔๐	๘๙,๘๒๐	๘๙,๘๒๐	๒,๖๑๑,๖๒๐	๒,๖๑๑,๖๒๐	๒,๖๑๑,๖๒๐	๒,๖๑๑,๖๒๐	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดโปลัด (ประเภทสามัญ)

ปลัด อบต. (๐๐) นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (๓๐-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑) (บริหารท้องถิ่น) (ว่าง) หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก)			
สำนักปลัด อบต. (๐๑) นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (๓๐-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑) (อำนวยความสะดวก) (ว่าง)	กองคลัง (๐๔) นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (๓๐-๓-๐๔-๒๑๑๑-๐๐๑) (อำนวยความสะดวก) (ว่าง)	กองช่าง (๐๕) นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (๓๐-๓-๐๕-๒๑๑๑-๐๐๑) (อำนวยความสะดวก) (ว่าง)	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘) นักบริหารการศึกษา ระดับต้น (๓๐-๓-๐๘-๒๑๑๑-๐๐๑) (อำนวยความสะดวก) (ว่าง)
๑.งานการเงินและบัญชี ๒.งานพัสดุและทรัพย์สิน ๓.งานแรงจูงใจและจัดเก็บรายได้	๑.งานระบบแผนและก่อสร้าง ๒.งานสาธารณูปโภค	๑.งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๒.งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.
นักบริหารงานทั่วไป (ระดับต้น) (๑)
นางสาวณัฐกัญญา หนองคึกคัก
(๓๐-๓-๐๑-๕๑๐๑-๐๐๑)

งานการเจ้าหน้าที่		งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		งานบริหารงานทั่วไป		งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ (๑) นางสาวดวิกา บุญนิล	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	- พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา (๑) นายธงไท สวัสดิ์ - พนักงานดับเพลิง (๑) นายณัฐพงศ์ กลับสมบูรณ์		- เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน (๑) นางวรรณภา สมงาม - ภารโรง (๑) นายประสพชัย แสงพงษ์ - คนงานทั่วไป (๑) นางสาวนฤมล นิตนาลัย		- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ (๑) นายประชา สำราญ - ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๑) นางสาวปรารถนา กลับน้อย	

ระดับ	อำนาจการ		วิชาการ		ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ป.ก.	ชก.	ชพ.	ป.ง.	ช.ง.	อ.ส.		
จำนวน	๑	-	-	๑	๑	-	-	๑	-	๓	๕

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองคลัง (๐๔)

ผู้อำนวยการกองคลัง
นักบริหารงานการคลัง (ระดับต้น) (๑)
(๓๐-๓๐-๐๔-๒๑๑๒-๐๐๑)
ว่าง

งานการเงินและบัญชี	งานพัสดุและทรัพย์สิน	งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้
- นักวิชาการเงินและบัญชี (๑) - นักบริหารงานการคลัง (ระดับต้น) (๑) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑) - นางสาวสริน ทิพมาบุตร	- เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน (๑) - นางสาวสุภาพร ไกรินทร์	- นักวิชาการคลังปฏิบัติการ (๑) - นางสาวสุริยา พึ่งสำราญ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑) - นางสาวทัศนีย์ พวงทอง

ระดับ	อำนาจการ		วิชาการ		ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชก.	อส.				
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๒	-	๕

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองช่าง (๐๕)

ผู้อำนวยการกองช่าง
นักบริหารงานช่าง (ระดับต้น) (๑)
(๓๐-๓๐-๐๕-๒๑๑๓-๐๐๑)
ว่าง

งานแบบแผนและก่อสร้าง		งานสาธารณูปโภค
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑) นายธนภุต แยกพงษ์ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑) นางสาวสมเลทิพย์ สวัสดิ์		- คนงานทั่วไป (๒) นายฐานันดร แยกพงษ์ นางสาวภัทราภรณ์ อารสสุข

ระดับ	อำนาจการ		วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ป.ก.	ชก.	ชพ.	ป.ง.	ช.ง.	อ.ส.			
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	๒	๔

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
 นักบริหารงานการศึกษา (ระดับต้น) (๑)
 (๓๐-๓-๐๘-๒๑๑๗-๐๐๑)
 ว่าง

งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
- ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย) (๑) ว่าง - ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑) นางสาววนิดา กลับน้อย	-

ระดับ	อำนาจการ		วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานครูส่วนตำบล		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ปง.	ชง.	อส.	คศ.๑	คศ.๒			
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)

ปลัด อบต. (๑๐) นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (๓๐-๓๐-๑๑๑๑-๐๐๑) (บริหารท้องถิ่น) (ว่าง)
--

หน่วยตรวจสอบภายใน
งานตรวจสอบภายใน
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) (๑) (๓๐-๓๑-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑) (ว่าง)

ระดับ	อำนาจการ		วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ปง.	ชง.	อส.			
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเพิ่มเติม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑.	- วัง -	-	๓๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	กลาง	๕๔๘,๐๔๐	๘๕,๐๐๐	๘๕,๐๐๐	๗๖๖,๐๔๐
	สำนักปลัดฯ											
๒.	นางสาวณัฏฐิ์ทัย ญอมศักดิ์	ป.โท	๓๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด อบต.)	ต้น	๓๘๙,๔๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๑,๔๐๐
๓	นางสาวดาวีกา บุญนิล	ป.โท	๓๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก	๓๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก	๓๙๖,๐๐๐	-	-	๓๙๖,๐๐๐
๔	นายประชา สำราญ	ป.ตรี	๓๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ปก	๓๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ปก	๒๑๔,๕๖๐	-	-	๒๑๔,๕๖๐
๕	นางวรรณภา สมนาม	ปวส.	๓๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	๓๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	๑๙๘,๘๔๐	-	-	๑๙๘,๘๔๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๖	นางสาวปรารถนา กลับน้อย	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	-	๒๑๙,๒๔๐	-	-	๒๑๙,๒๔๐
๗	นายธงไท สวัสดิ์	ม.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๘	นายณัฐพงศ์ กลับสมบูรณ์	ปวส.	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๔๓,๑๖๐	-	-	๑๔๓,๑๖๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๙	นางสาวณมล นิตนาลัย	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๐	นายประสพชัย แจกพงษ์	ม.๖	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	กองคลัง											
๑๑	- วัง -	-	๓๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและผลการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (ต่อ)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑๒	นางสาวสุธัญญา พึ่งสำราญ	ป.โท	๓๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปก	๓๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปก	๓๔๔,๒๘๐	-	-	๓๔๔,๒๘๐
๑๓	นางสาวสุภาพร โกรินทร์	ป.ตรี	๓๐-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ขง	๓๐-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง	๒๔๔,๓๒๐	-	-	๒๔๔,๓๒๐
ลูกจ้างประจำ												
๑๔	นางสิริภัทร จันทร์สวัสดิ์	ป.ตรี	-	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	๒๔๘,๐๐๐	-	-	๒๔๘,๐๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๑๕	นางสาวทัศนีย์ พวงทอง	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๖๑,๕๒๐	-	-	๑๖๑,๕๒๐
๑๖	นางสาวสริน ทิพนามบุตร	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๕,๒๘๐	-	-	๑๕๕,๒๘๐
กองช่าง												
๑๗	- วัง -	-	๓๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๓๔๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๘๕,๖๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๑๘	นายธนาฤต แสงพงษ์	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๖๘,๐๐๐	-	-	๑๖๘,๐๐๐
๑๙	นางสาวมลทิพย์ สวัสดิ์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๒๐	นายฐานันดร แสงพงษ์	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๑	นางสาวภัทรภรณ์ ถาวรสุข	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองการศึกษา												
๒๒	- วัง -	-	๓๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	ต้น	๓๔๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๘๕,๖๐๐

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงผู้ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (ต่อ)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน	
๒๓	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโบสถ์ - วัง -	-	๓๐-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๕๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๓๐-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๕๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๑๘๐,๗๒๐	-	-	๑๘๐,๗๒๐
๒๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาววิดา กลิ่นน้อย	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๒๗๐,๘๔๐	-	-	๒๗๐,๘๔๐
๒๕	หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน - กำหนดเพิ่มเติมตามประกาศโครงสร้างฯ	-	๓๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑๘๐,๗๒๐	-	-	๑๘๐,๗๒๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

เพื่อให้การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรในการปฏิบัติงานราชการ และบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงานนโยบายต่างๆ เป็นต้น

๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง เป็นต้น

๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

ตามแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์ ทั้ง ๕ ด้าน เป็นการพัฒนาให้บุคลากรในสังกัดให้เป็นมืออาชีพและเป็นเจ้าหน้าที่ชำนาญการ (Knowledge worker) โดยมีเป้าหมาย ๖ ประการ คือ

๑. มีความรู้อย่างแท้จริงในเรื่องที่ทำ รู้หลักวิชา รู้เหตุผลผล ที่ไปที่มาของเรื่องที่ทำอย่างรอบด้าน และสามารถคาดคะเนเพื่อหาทางแก้ไขได้กรณีที่มีเหตุผิดปกติเกิดขึ้น

๒. มีความสามารถในการประยุกต์ความรู้ไปใช้ได้อย่างเหมาะสม ความสามารถนี้จะเกิดขึ้นได้จากประสบการณ์ ไหวพริบปฏิภาณ จนกลายเป็นความเชี่ยวชาญพิเศษเฉพาะตัว

๓. มีความสามารถในการประสานสัมพันธ์ที่ดีกับผู้รับบริการ สื่อสารทำความเข้าใจได้ดี มีการสนทนาที่สร้างสรรค์ รู้จักถนอมอดกลั้น เพื่อที่จะได้ทำผลงานที่ตอบสนองความต้องการได้ถูกต้อง

๔. มีความสามารถในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศต่างๆ เพื่อให้ทำงานได้เบ็ดเสร็จได้ด้วยตนเอง

๕. ความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาษาอังกฤษซึ่งเป็นภาษากลางในการสื่อสาร และเป็นสื่อนำสู่แหล่งความรู้ที่สำคัญของโลกปัจจุบัน

๖. มีความสามารถในการคิด วิเคราะห์จากการรับทราบข่าวสารข้อมูลความเคลื่อนไหวทั่วโลกในเวลาอันรวดเร็ว เพื่อสร้างทางเลือกเชิงนโยบายให้ทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

โดยให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีโอกาสที่ได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งคำนึงถึงวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ฐานะทางการคลังและประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับ ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ ได้แก่

๑. จัดประชุมพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง
๒. จัดฝึกอบรมเองหรือจัดส่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่นตามโครงการ หรือหลักสูตรต่างๆ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
๓. จัดส่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเข้ารับการฝึกอบรมตามโครงการและหลักสูตรต่างๆ ที่หน่วยงานของรัฐและเอกชนจัด
๔. จัดส่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเข้าศึกษาดูงานของหน่วยงานของรัฐหรือเอกชน เพื่อพัฒนาวิสัยทัศน์และแนวความคิด
๕. การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอแก่ปริมาณงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
๖. การใช้ระบบพี่เลี้ยงเพื่อช่วยสอนงาน

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๔๐ มาตรา ๗๗ ได้บัญญัติให้รัฐจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการประกอบกับคณะรัฐมนตรีได้กำหนดให้ส่วนราชการแต่ละส่วนประกาศ คุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการในส่วนราชการให้ประกาศกำหนดเป็นนโยบายที่จะต้องปฏิบัติองค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์ได้ตระหนักและให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทุกคนจะต้องมีจิตสำนึกในหน้าที่และจะต้องยึดถือและปฏิบัติงาน โดยจะต้องมีการพัฒนาและได้รับการอบรมและกำหนดคุณธรรม จริยธรรม เพื่อเป็นหลักในการปฏิบัติงานและอนาคต จึงให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

(๑) มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล

ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์ จะต้องมีความประพฤติดี และต้องยึดหลักการต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. หลักนิติธรรม ในการปฏิบัติงานในหน้าที่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์ จะต้องมีความซื่อสัตย์ต่อตนเอง ต่อหน้าที่ และจะต้องยึดถือปฏิบัติตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

๒. หลักคำสอนของพระพุทธศาสนา บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์ทุกคนล้วนเป็นชาวพุทธ และในการปฏิบัติงานมีการนำหลักธรรม คำสอน ของพระพุทธศาสนา มายึดเหนี่ยวประจำใจ เพราะการปฏิบัติงานให้สำเร็จหรือบรรลุวัตถุประสงค์ได้นั้น ในบางครั้งบุคลากรจะต้องอิงหลักธรรมะ

๓. หลักธรรมาภิบาล ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคลากรทุกคน ต่างมีความมุ่งมั่นและจะต้องใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานและการปฏิบัติงานในหน้าที่

(๒) จรรยาบรรณของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล

ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์ จะต้องยึดหลักถือ จริยธรรมหรือจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๓๗ ซึ่งได้กำหนดจรรยาบรรณของข้าราชการ

๑. จรรยาบรรณต่อตนเอง
๒. จรรยาบรรณต่อหน่วยงาน
๓. จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน
๔. จรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม

(๓) แนวทางการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล
การปฏิบัติตนและการวางตน

๑. มีศีลธรรม จริยธรรม ประพฤติตนให้เหมาะสมและเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ประชาชนทั่วไป
๒. ซื่อสัตย์และไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ
๓. เป็นผู้ตรงต่อเวลาและใช้เวลาราชการให้เกิดประโยชน์ต่อราชการ
๔. เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะอยู่เสมอ
๕. วางตนให้เป็นที่น่าเชื่อถือ และเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ประชาชนทั่วไป
๖. สุขภาพ มีน้ำใจ และมนุษยสัมพันธ์อันดี
๗. วางตัวเป็นกลางทางการเมืองและปรับตัวเข้ากับทุกฝ่ายได้
๘. ร่วมกิจกรรมและปฏิบัติธรรมตามหลักศาสนาเป็นนิจ
๙. ยึดหลักธรรมมะ “พรหมวิหาร ๔ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา”

การปฏิบัติงาน

๑. มีความรับผิดชอบและมุ่งความสำเร็จของงาน
๒. ทำงานเต็มกำลังความรู้ความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ถูกต้อง โปร่งใส สมเหตุสมผล
๓. รักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่า
๔. ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยหลักการและเหตุผล
๕. ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน และรักสามัคคี
๖. ละเว้นนำผลงานของคนอื่นมาเป็นของตน
๗. ให้บริการด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ ใช้กริยาสุภาพอ่อนโยน
๘. ใช้คนให้เหมาะสมกับงาน
๙. บริหารงานบุคคลยึดหลักคุณธรรม
๑๐. ยกย่องชมเชยตามโอกาสอันควรสำหรับผู้มีคุณงามความดีต่อองค์กร
๑๑. เน้นการประสานงานและการมีส่วนร่วม “ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมแก้ไข”
๑๒. ทำงานอย่างมีแผนการทำงาน (แผนคน แผนงาน แผนงบประมาณ)
๑๓. ลดขั้นตอน วิธีการ และระยะเวลา การปฏิบัติงานให้เกิดความรวดเร็ว
๑๔. เฝ้าระวังองค์กรและสถาบัน ระดับฐานรากของท้องถิ่นให้เกิดความเข้มแข็ง
๑๕. เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและการปฏิบัติราชการให้ประชาชน รับทราบอย่างกว้างขวาง
๑๖. ยึดหลักธรรมมะ “อิทธิบาท ๔ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา”

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ปี ๒๕๖๕

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๔ พ.ศ.๒๕๖๓

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๕ เห็นชอบการปรับตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับต้น เป็นตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ปี ๒๕๖๕ ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์ เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ปี ๒๕๖๕

๒. ให้องค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์ มีการปรับปรุงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร จำนวน ๑ ตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับที่	รายละเอียด
๑.	พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง เลขที่ตำแหน่ง ๓๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ จำนวน ๑ อัตรา

๓. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ถัดจากวันที่องค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีฯ เป็นต้นไป

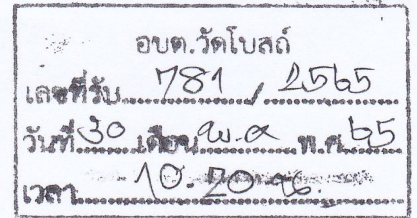
ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

จำลอง เอก

(ต้องชนะ กลับน้อย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์

นางสาวอุกคอง
นางสาวดาวิกา บุญนิล
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



สำนักงาน ก.อบต.จังหวัดปราจีนบุรี
ศาลากลางจังหวัดปราจีนบุรี
ถนนสุวินทวงศ์ ปจ. ๒๕๒๓๐

ฝึกทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

เอกสารแนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.อบต.จังหวัดปราจีนบุรี ที่ ปจ ๐๐๒๓.๒/ว ๒๓๙ ลงวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๕

แจ้งมติการประชุม ก.อบต.จังหวัดปราจีนบุรี ครั้งที่ ๕/๒๕๖๕ วันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๕

วาระ ที่ ๓.๑๐ ขอความเห็นชอบปรับระดับตำแหน่งองค์การบริหารส่วนตำบลระดับต้นเป็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลระดับกลาง

บัญชีสรุปรายละเอียดการขอปรับปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) เป็น ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๖ แห่ง

ลำดับ ที่	อปท.	รายละเอียด		โครงสร้างภายใน อบต.	มติ ก.อบต.จังหวัดปราจีนบุรี
		ข้อมูลผู้ตั้งประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๕	ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน บุคคล/มาตรา ๓๕		
๑	องค์การบริหารส่วนตำบลโคกไม้ลาย อ.เมืองปราจีนบุรี จ.ปราจีนบุรี	๒๙,๗๙๕,๒๐๐ บาท	๘,๕๕๗,๕๘๔ บาท คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๖๙	๑.สำนักปลัด อบต. (ระดับต้น) ๒.กองคลัง (ระดับต้น) ๓.กองช่าง (ระดับต้น) ๔.หน่วยตรวจสอบภายใน	(/) เห็นชอบ ๑. ปรับ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับต้น เป็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง ๒. มอบให้ ก.อบต. เป็นหน่วยดำเนินการสรรหา อัตราตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง () ไม่เห็นชอบ
๒	องค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์ อ.เมืองปราจีนบุรี จ.ปราจีนบุรี	๒๓,๗๙๕,๖๐๐ บาท	๗,๒๑๗,๒๗๒ บาท คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๓๓	๑.สำนักปลัด อบต. (ระดับต้น) ๒.กองคลัง (ระดับต้น) ๓.กองช่าง (ระดับต้น) ๔.กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรมฯ (ระดับต้น) ๕.หน่วยตรวจสอบภายใน	(/) เห็นชอบ ๑. ปรับ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับต้น เป็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง ๒. มอบให้ ก.อบต. เป็นหน่วยดำเนินการสรรหา อัตราตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง () ไม่เห็นชอบ

นางสาวดวงใจ บุญนิล
นายกเทศมนตรีเทศบาลเมือง
ปราจีนบุรี

/(ต่อ) บัญชีสรุป...