



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



ขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์
อำเภอเมืองปราจีนบุรี จังหวัดปราจีนบุรี

มติ ก.อบต.จ.ปราจีนบุรี
ครั้งที่..... 9 / 2566
เห็นชอบเมื่อ 27/9/66

องค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์
โทร./โทรสาร ๐ ๓๗๔๘ ๒๘๙๐

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๕
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๑๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๔
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๕

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์
อำเภอเมืองปราจีนบุรี จังหวัดปราจีนบุรี

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่นๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์ จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

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

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยการใช้ให้องค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ มติในที่ประชุม คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์ ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ 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 โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่นไม่ได้

๓.๕ ให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์ มีความครบถ้วนและองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับปัญหาข้อเท็จจริงและสภาพปัญหาความต้องการของพื้นที่ จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาของเขตพื้นที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยจัดแบ่งออกเป็น ๖ ด้าน ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ

- เพื่อให้ประชาชนมีเส้นทางการคมนาคม และระบบสาธารณูปโภคที่สะดวก ปลอดภัย และทั่วถึง ตลอดจนให้ประชาชนมีแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและใช้ในการเกษตรอย่างเพียงพอ เพื่อสร้างความเป็นอยู่ที่ดีให้แก่ประชาชน- การก่อสร้างและปรับปรุงเส้นทางคมนาคมทุกเส้นทางให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

- เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ตลอดจนมีการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

- เพื่อให้พื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์เป็นพื้นที่สีเขียว มีสิ่งแวดล้อมที่ดี ปราศจากขยะมูลฝอยและมลพิษต่างๆ เพื่อให้เกิดความน่าอยู่และมีความยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต การศึกษา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และเทิดทูน พิทักษ์รักษาสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

- เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยส่งเสริมการดำเนินงานโดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนเชิงบูรณาการ มีความเข้มแข็งทางสังคม ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามและภูมิปัญญาท้องถิ่น ตลอดจนจัดหาสวัสดิการ ส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ และการป้องกันแก้ไขปัญหาด้านสุขภาพอนามัยของตนเองและคนในครอบครัว

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์ยกรรม การท่องเที่ยวและการขนส่ง

- เพื่อให้ประชาชนมีงานทำ มีการรวมกลุ่มทางอาชีพ มีรายได้เพิ่มมากขึ้น มีการส่งเสริมการพัฒนาด้านการเกษตร การท่องเที่ยว และด้านอุตสาหกรรม ตลอดจนส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการขนส่ง

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

- เพื่อพัฒนาความรู้ของประชาชนและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์ รวมถึงมีการจัดท้าว้สดุ อุปกรณ์ในการทำงาน และมีการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์ เพื่อให้การบริการแก่ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

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

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

จุดแข็ง (Strengths)

๑. อำนาจหน้าที่โครงสร้างและการแบ่งงาน

การแบ่งงานในปัจจุบันแบ่งออกเป็น ๑ สำนัก ๓ กอง ๑ หน่วยงาน 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 เนื่องจากงานแต่ละงานมีคู่มือและมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง แสดงเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน และมีตำแหน่งที่เกื้อกูลกันสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหรืองานอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกันได้ เมื่อบุคลากรงานใดงานหนึ่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้หรือไม่อยู่

๓. การบริหารงานบุคคล

นายกองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจบริหารงานบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลมากขึ้นและชัดเจน ทำให้การบริหารบุคลากรเป็นไปอย่างรวดเร็วตั้งแต่การบรรจุแต่งตั้ง การโยกย้าย การเลื่อนระดับ ฯลฯ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับระเบียบและกฎหมายที่กำหนดไว้ โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล บุคลากรมีความรู้ความสามารถตรงกับสายงานและตำแหน่งหน้าที่ เพราะผ่านกระบวนการคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้งตามมาตรฐานของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) และเมื่อได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายแล้ว ให้ได้รับการพัฒนาเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถ โดยการส่งเข้าร่วมฝึกอบรมสัมมนา ศึกษาเพิ่มเติม ศึกษาดูงานนอกสถานที่ ฯ

จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. ด้านการบริหารและการวางแผนพัฒนา

การบริหารจัดการพัฒนาพื้นที่ขาดประสิทธิภาพเนื่องจากโครงการ/กิจกรรมที่มาจากกระบวนการจัดทำแผนพัฒนา อบต. มีจำนวนมากกว่าด้านรายได้งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด

๒. การบริหารงานบุคคล

บุคลากรทุกระดับ รวมทั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ขาดความรู้ใหม่ ๆ โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) ทำให้เกิดความล่าช้าและการทำงานซ้ำซ้อน

๓. การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการบริหาร

๓.๑ ขาดเครื่องจักรกลและเครื่องมือเครื่องใช้สมัยใหม่ ที่จะนำมาใช้งาน สำหรับที่มีใช้งาน ปัจจุบันทั้งประสิทธิภาพและคุณภาพต่ำ ไม่เอื้ออำนวยความสะดวก และมีจำนวนไม่เพียงพอกับความจำเป็นต้องใช้งาน

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

โอกาส (Opportunities)

๑. กฎหมาย พรบ. และระเบียบต่างๆ

องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอิสระในการบริหารจัดการและการพัฒนาพื้นที่ สามารถบริหารงบประมาณงาน และกำลังคน ได้ตามศักยภาพ และภายใต้กฎหมายที่กำหนดนโยบายรัฐบาลส่งเสริมและสนับสนุน ในการพัฒนาตำบลให้ครอบคลุมทุกด้านและทุกพื้นที่ รวมทั้งส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีบทบาทและมีส่วนร่วมในการจัดการชุมชนเป็นหน่วยงานราชการที่ใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด มีความรู้ความเข้าใจในความต้องการของประชาชนในตำบลเป็นอย่างดี สามารถตอบสนองความต้องการและความจำเป็นเร่งด่วนเมื่อประชาชนประสบภัยฉุกเฉินได้อย่างทันท่วงที ความสามัคคีของประชาชนในตำบลเอื้อให้มีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการดำเนินงานพัฒนาตำบล รวมถึงทำให้สภาองค์การบริหารตำบลมีเสถียรภาพการปฏิรูประบบราชการแบบบูรณาการ ทำให้การบริหารจัดการและพัฒนาตำบลเป็นไปตามกระบวนการส่งเสริมการมีส่วนร่วมลักษณะชุมชน ขนบธรรมเนียมประเพณี ค่านิยม ความเชื่อและวัฒนธรรม เป็นเอกภาพของท้องถิ่น ทั้งในด้านภาษาถิ่น ศาสนา และชุมชนญาติพี่น้อง ที่มีความเป็นกันเองและกลมเกลียวกันภายในกลุ่ม

อุปสรรค (Threats)

๑. สภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยี

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

๒. งบประมาณจัดสรรและงบอุดหนุน

รัฐบาลมีแนวโน้มลดงบประมาณจัดสรรและงบอุดหนุนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีงบประมาณที่จะใช้ในการพัฒนาน้อยลง

๓. นโยบายรัฐบาล

มีการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองเกิดขึ้นหลายครั้ง ทำให้รัฐบาลขาดเสถียรภาพ นโยบายเปลี่ยนไปตามยุคตามสมัยและวาระทางการเมือง ทำให้การพัฒนาในบางด้านไม่ต่อเนื่องขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๔. กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ

กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องบางตัวไม่มีความความยืดหยุ่น ไม่เหมาะสม และไม่สอดคล้องกับภารกิจ

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(๑๙))
- (๗) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖^๑(๒๑))
- (๘) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖^๑(๒๒))
- (๙) การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗^๒(๓))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง
ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖^๑(๒๙)) และมาตรา ๖๗^๒(๔))
- (๒) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และ
สาธารณสถานอื่น ๆ (มาตรา ๑๖^๑(๒๓))
- (๓) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา
๑๖^๑(๑๗))
- (๔) การผังเมือง (มาตรา ๑๖^๑(๒๕) และมาตรา ๖๘^๓(๑๓))
- (๕) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖^๑(๒๐))
- (๖) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖^๑(๒๗))
- (๗) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖^๑(๒๘))
- (๘) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความ
ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖^๑(๓๐))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่
เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘^๓(๕))
- (๒) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘^๓(๖))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘^๓(๗))
- (๔) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม (มาตรา ๖๘^๓(๑๐))
- (๕) กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๖๘๓(๑๑))
- (๖) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖^๑(๘))
- (๗) การส่งเสริมโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ตามนโยบายของรัฐบาล

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่
เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้ง กำจัดขยะ
มูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗^๒(๒))
- (๒) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗^๒(๗))
- (๓) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
(มาตรา ๖๘^๓(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 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

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

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

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

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

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

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

หมายเหตุ	- มาตรา ๑๖ ^๑ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 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. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
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

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเื้อื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้้องค์การบริหารส่วนตำบล วัดโบสถ์ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่มี และที่ขาด เพื่อใช้สำหรับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงใช้สำหรับปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมระหว่างคนกับงานที่มี ดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหา ในอนาคต
<p>สำนักปลัด</p> <p>มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติกรงานคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนักหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบายแนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</p>	<p>สำนักปลัด เป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย ๘ งาน ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. งานการเจ้าหน้าที่ ๒. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๓. งานนิติกร ๔. งานบริหารงานทั่วไป ๕. งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๖. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๗. งานสวัสดิการสังคม <p>ซึ่งปัจจุบันอัตรากำลังผู้รับผิดชอบโดยตรงตามสายงานยังไม่มี และผู้ที่ปฏิบัติงานที่มียังไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น สำหรับการปฏิบัติงานจริง อาทิ</p> <ul style="list-style-type: none"> - การบริหารจัดการภายในและการบริหารราชการทั่วไป - สังคมผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาสทางสังคม <p>มีปริมาณงานมากขึ้นในแต่ละปี</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ตำแหน่งที่ว่าง ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหา และขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือกสอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี - และเพื่อรองรับภารกิจจำเป็นที่จะต้อง - กำหนดตำแหน่งผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน

โครงสร้างส่วนราชการ / อัตรากำลัง / อำนาจหน้าที่ / ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไข ปัญหา ในอนาคต
<p>สำนักปลัด (ต่อ)</p> <p>คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนาจการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี</p>		
<p>กองคลัง</p> <p>มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี</p>	<p>กองคลัง เป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย ๓ งาน ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. งานการเงินและบัญชี ๒. งานพัสดุและทรัพย์สิน ๓. งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ <p>ปัจจุบัน ผู้อำนวยการกองคลัง ระดับต้นเป็นตำแหน่งว่าง</p> <p>การกำหนดสายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง ยังมีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน</p>	<p>- ตำแหน่งที่ว่าง ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน และขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือก สอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มี ความจำเป็นที่จะ กำหนดตำแหน่ง หรือ ยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี</p>

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไข ปัญหา ในอนาคต
<p>กองช่าง</p> <p>มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบงานประมาณราคา งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำ ทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี</p>	<p>กองช่าง เป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย ๒ งาน ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. งานแบบแผนและก่อสร้าง ๒. งานสาธารณูปโภค <p>ซึ่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการช่าง ระดับต้นเป็นตำแหน่งว่าง</p> <p>การกำหนดสายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน</p>	<p>- ตำแหน่งที่ว่าง ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน และขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือก สอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มี ความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่ง หรือ ยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี</p>
<p>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐาน</p>	<p>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย ๒ งาน ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑.งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนา ๒.งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ <p>ซึ่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เป็นตำแหน่งว่าง</p> <p>การกำหนดสายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน</p>	<p>- ตำแหน่งที่ว่าง ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน และขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือก สอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มี ความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่งในระยะเวลา ๓ ปี</p>

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไข ปัญหา ในอนาคต
<p>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (ต่อ) หลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี</p>	<p>๓. กำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามหนังสือฯ ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ทั้งนี้ การจัดสรรตำแหน่งให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น</p>	
<p>หน่วยตรวจสอบภายใน อำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากร</p>	<p>หน่วยตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการหลัก อัตรากำลังที่มี นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๑ อัตรากำลังยังเป็นตำแหน่งว่าง และมีตำแหน่งเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน</p>	<p>- ยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี</p>

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจ หน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไข ปัญหา ในอนาคต
หน่วยตรวจสอบภายใน (ต่อ) ของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุม ภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการ ตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงาน แก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่ เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย		

องค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ๑ หน่วยงาน ได้แก่ ๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑) ๒. กองคลัง (๐๔) ๓. กองช่าง (๐๕) ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘) และ ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

- พนักงานส่วนตำบล ๑๑ อัตรา
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - อัตรา (การจัดสรรตำแหน่งให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับ
แจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น)
- พนักงานครู ๑ อัตรา
- ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ ๙ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป ๔ อัตรา

รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๒๕ ตำแหน่ง จำนวน ๒๖ อัตรา และได้เปรียบเทียบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี กับองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญเดียวกันซึ่งพื้นที่ใกล้เคียงในเขตอำเภอเมืองปราจีนบุรี จังหวัดปราจีนบุรี จำนวน ๒ แห่ง ปรากฏดังนี้

ที่	อปท.	ส่วนราชการ ส่วน/ หน่วยงาน	งบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๓	พนักงานส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานครู (คน)	ลูกจ้าง ประจำ (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	หมายเหตุ
๑	อบต.วัดโบสถ์	๕	๒๔,๔๒๔,๘๐๐	๑๒	๑	๑๓	๒๖ คน
๒	อบต.รอบเมือง	๕	๓๕,๕๖๕,๐๐๐	๑๗	๓	๑๙	๓๙ คน
๓	อบต.บางเดชะ	๕	๒๙,๔๑๕,๑๖๕	๙	๑	๑๘	๒๘ คน

จากการเปรียบเทียบดังกล่าว จะเห็นได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง ๒ แห่งข้างต้น เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญเช่นเดียวกันกับองค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์ กำหนดโครงสร้างส่วนราชการจำนวน ๔ ส่วนราชการ/หน่วยงาน จำนวนงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ได้ตั้งไว้ นั้นมีความแตกต่างกัน การกำหนดอัตรากำลังจึงแตกต่างกันด้วย ดังนั้น การกำหนดจำนวนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์จึงมีความเหมาะสมและในด้านภาระค่าใช้จ่ายการบริหารงานบุคคลยังไม่สูงกว่าร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

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

๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
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 งานนิติการ ๑.๔ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๕ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๖ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๗ งานสวัสดิการสังคม
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 ศาสนา และวัฒนธรรม 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.๒๕๖๗-๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์ อำเภอเมืองปราจีนบุรี

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น) สำนักปลัด อบต. (๑๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างการสรรหาของ ก.กลาง
๒. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓. นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕. เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. พนักงานจ้าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๘. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙. พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐. คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑. ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๑๔)								
๑๒. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างการสรรหาของ ก.กลาง
๑๓. นักวิชาการคลัง ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔. เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. ลูกจ้างประจำ	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
๑๕. นักวิชาการเงินและบัญชี พนักงานจ้าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ กองช่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) พนักงานจ้าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างการสรรหาของ ก.กลาง
๑๙. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑. คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<u>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u>								
๒๒. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโบสถ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างการสรรหา ของ กกลาง
๒๓. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๒๔. ครูผู้ช่วย	-	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม(ว ๓๖) เงินอุดหนุน/ขอใช้ บัญชี
<u>พนักงานจ้าง</u> ๒๕. ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน/ อบต.จ่ายส่วนต่าง
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>								
๒๖. นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี
รวม	๒๕	๒๗	๒๗	๒๗	+๑	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์

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

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น)	๑		-(อยู่ระหว่างการสรรหาของ ก.กลาง)-			

๒. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์ (๐๑)

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

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๑	๓๔,๑๑๐	๔๐๙,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐
๒	นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๓๔,๖๘๐	๔๑๖,๑๖๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑๘,๕๒๐	๒๒๒,๒๔๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐
๔	เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑๗,๓๑๐	๒๐๗,๗๒๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๙,๒๔๐
๕	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑๙,๐๑๐	๒๒๘,๑๒๐	๙,๑๒๐	๙,๔๙๐	๙,๘๗๐
๖	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๙,๔๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๗๕๐	๔,๙๔๐
๗	พนักงานดับเพลิง	๑	๑๒,๔๑๐	๑๔๘,๙๒๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๙๐
๘	คนงาน	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๙	ภารโรง	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

๒) ปี ๒๕๖๗ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีคุณสมบัติเพิ่ม

๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ	เงินเดือน ขั้นสูง	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
๑	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑๕,๐๐๐	๓๑,๔๓๐	๒๓,๘๕๐

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๘ และ ๒๕๖๖ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

๓. กองคลัง (๐๔)

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

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	๑		-(อยู่ระหว่างการสรรหาของ ก.กลาง)-			
๒	นักวิชาการคลังปฏิบัติการ	๑	๒๙,๕๗๐	๓๕๔,๘๔๐	๑๒,๒๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐
๓	เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	๑	๒๑,๑๙๐	๒๕๔,๒๘๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐
๔	นักวิชาการเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ)	๑	๒๒,๒๓๐	๒๖๖,๗๖๐	๙,๐๐๐	๘,๗๖๐	๘,๘๘๐
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๕๐	๕,๙๘๐
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๓,๔๖๐	๑๖๑,๕๒๐	๖,๔๘๐	๖,๗๔๐	๗,๐๑๐

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๗, ๒๕๖๘ และ ๒๕๖๙ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

๔. กองช่าง (๐๕)

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

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	๑		-(อยู่ระหว่างการสรรหาของ ก.กลาง)-			
๒	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑๔,๕๖๐	๑๗๔,๗๒๐	๗,๐๘๐	๗,๓๗๐	๗,๖๗๐
๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๒,๔๔๐	๑๔๙,๒๘๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๙๐
๔	คนงาน	๒	๙,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	-	-	-

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๗, ๒๕๖๘ และ ๒๕๖๙ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)

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

ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น	๑		-(อยู่ระหว่างการสรรหาของ ก.กลาง)-			
๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-		การจัดตำแหน่งอัตราและงบประมาณฯ จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
๓	ครูผู้ช่วย	๑		(เงินอุดหนุนฯ)			
๔	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑		(๒๓,๔๘๐) กรมอุดหนุน ๑๕,๐๐๐			
	ส่วนที่ อบต.จ่ายส่วนเกิน		๘,๔๘๐	๑๐๑,๗๖๐	๘,๘๒๐	๙,๑๘๐	๙,๕๕๐

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๗, ๒๕๖๘ และ ๒๕๖๙ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)

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

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๗, ๒๕๖๘ และ ๒๕๖๙ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

๗. ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ข้อบัญญัติประมาณรายจ่ายประจำปี ปี ๒๕๖๖ ตั้งไว้ ๒๔,๔๒๔,๘๐๐ บาท

ที่	ปี ๒๕๖๗ (บาท)	ปี ๒๕๖๘ (บาท)	ปี ๒๕๖๙ (บาท)
๑	๒๕,๖๔๖,๐๔๐	๒๖,๙๒๘,๓๔๒	๒๘,๒๗๔,๗๕๙

หมายเหตุ : - ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ และฉบับเพิ่มเติมที่ประกาศใช้มาประมาณ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ และ พ.ศ.๒๕๖๙ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะ การเกี่ยวกับการประปา ไฟฟ้า หรือกิจการสถานธนาถนุบาล และได้ตั้งงบประมาณมาไว้ใน ข้อบัญญัติ /เทศบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย

บัญชีสรุปค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล

ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์ อำเภอเมืองปราจีนบุรี จังหวัดปราจีนบุรี

งบประมาณรายจ่าย		ค่าใช้จ่าย บุคลากร (๑)	ประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕% (๒)	รวมค่าใช้จ่าย ทั้งหมด (๑)+(๒)	ร้อยละ ๔๐	หมายเหตุ
ปีงบประมาณ	จำนวน					
๒๕๖๗	๒๕,๖๕๐,๐๔๐	๖,๕๖๗,๒๔๐	๙๘๕,๐๘๖	๗,๕๕๒,๓๒๖	๒๙.๔๕	
๒๕๖๘	๒๖,๙๒๘,๓๔๒	๖,๗๗๗,๙๘๐	๑,๐๑๖,๖๙๗	๗,๗๙๔,๖๗๗	๒๘.๙๕	
๒๕๖๙	๒๘,๒๗๔,๗๕๙	๖,๙๙๒,๕๒๐	๑,๐๔๘,๘๗๘	๘,๐๔๑,๓๙๘	๒๘.๔๔	

หมายเหตุ : ๑. ประโยชน์ตอบแทนอื่นคิด (๑) x ๑๕ %

๒. ร้อยละ ๔๐ คิดจาก (๑) + (๒) x ๑๐๐ หาดด้วยจำนวนงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๓. กำหนดตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ) เพิ่ม ได้แก่ ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล / พนักงานครุส่วนตำบล / ลูกจ้างประจำ / พนักงานจ้างตามภารกิจ / พนักงานจ้างทั่วไป

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘		๒๕๖๙
๑	ปลัด อบต. (นับบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	๑	-	๕๔๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๗๕,๙๒๐	๗๗๕,๙๒๐	๗๗๕,๙๒๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	ว่างเต็ม/ขอใช้บัญชี
๒	ส่วนนักปลัด อบต. (๑๑)																					
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (บริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๖๓,๓๒๐	๔๖๓,๓๒๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๔	นักบริหารบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๒๘,๒๔๐	๔๒๗,๓๒๐	๔๒๗,๓๒๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๒๒,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๙,๙๒๐	๒๒๘,๖๐๐	๒๒๘,๖๐๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ก.	๑	๑	๒๐๗,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๒๑๖,๓๒๐	๒๑๕,๓๒๐	๒๑๕,๓๒๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)																						
๖	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๒๒๘,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๙,๑๒๐	๙,๑๒๐	๒๓๗,๒๔๐	๒๓๖,๓๒๐	๒๓๖,๓๒๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๗	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๐	๐	๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๓๖๐,๐๐๐	๓๖๐,๐๐๐	๓๖๐,๐๐๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)																						
๘	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดใหญ่	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๑๖,๒๔๐	๑๑๖,๒๔๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๙	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๔๘,๘๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๑๕๔,๘๒๐	๑๕๓,๘๒๐	๑๕๓,๘๒๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างทั่วไป																						
๑๐	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๑	ภารโรง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง (๑๔)																						
๑๒	ผู้อำนวยการกองคลัง(บริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๓๓๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๕๘,๐๐๐	๔๕๘,๐๐๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	ว่างเต็ม/ขอใช้บัญชี
๑๓	นักวิชาการคลัง	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๕๘,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๘๓,๐๘๐	๓๘๒,๐๐๐	๓๘๒,๐๐๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๔	เจ้าพนักงานพิสดาร	ป.ง./ช.ก.	๑	๑	๒๕๔,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๒๖๔,๘๔๐	๒๖๓,๖๘๐	๒๖๓,๖๘๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ลูกจ้างประจำ																						
๑๕	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๒๖๖,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๙,๘๘๐	๒๗๕,๗๒๐	๒๗๔,๕๖๐	๒๗๔,๕๖๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)																						
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๒,๔๘๐	๑๔๒,๔๘๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๖๑,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑๖๖,๙๖๐	๑๖๖,๙๖๐	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	

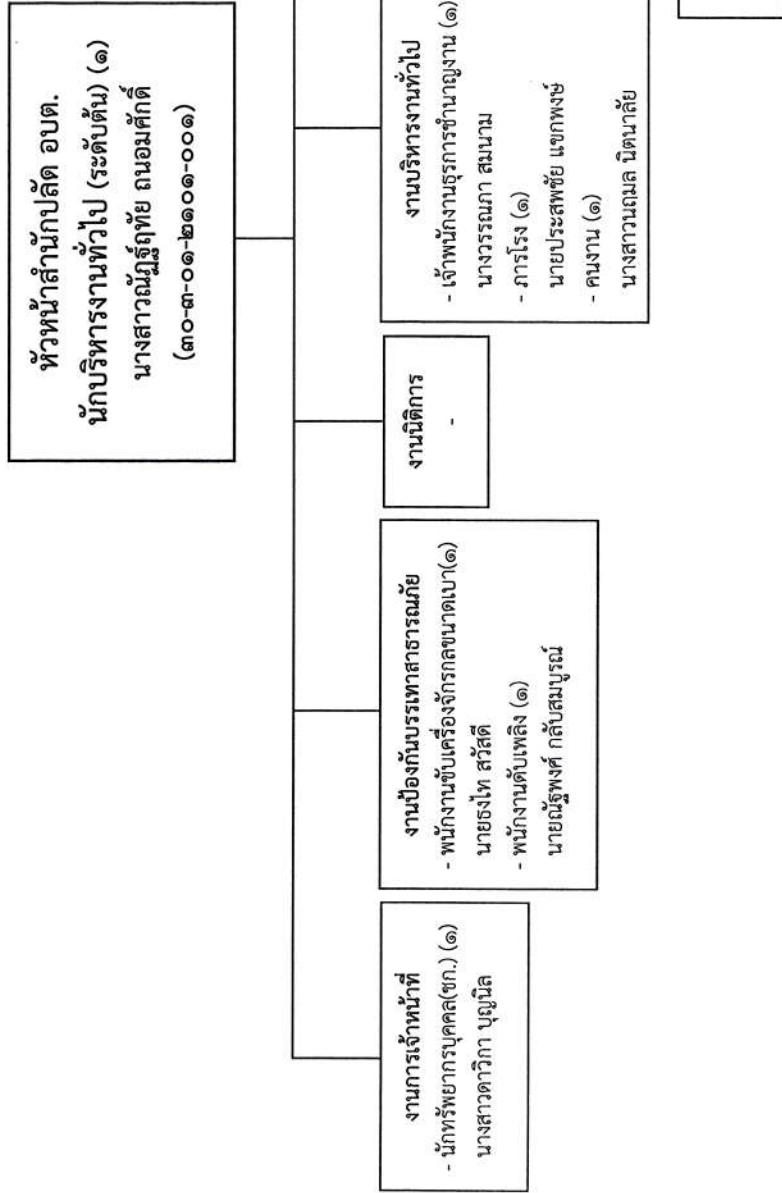
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์ (ประเภทสามัญ)

ปลัด อบต. (๐๐)
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น
(๓๐-๓-๐๐-๑๑๑-๐๐๑)
(บริหารท้องถิ่น)
(ว่าง)

หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก)

<p>สำนักปลัด อบต. (๐๑) นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (๓๐-๓-๐๑-๒๑๑-๐๐๑) (อำนวยความสะดวก) ๑.งานกาชาด ๒.งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๓.งานนิติการ ๔.งานบริหารงานทั่วไป ๕.งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๖.งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๗.งานสวัสดิการสังคม</p>	<p>กองคลัง (๐๔) นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (๓๐-๓-๐๔-๒๑๑-๐๐๑) (อำนวยความสะดวก) ๑.งานการเงินและบัญชี ๒.งานพัสดุและทรัพย์สิน ๓.งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้</p>	<p>กองช่าง (๐๕) นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (๓๐-๓-๐๕-๒๑๑-๐๐๑) (อำนวยความสะดวก) ๑.งานแบบแผนและก่อสร้าง ๒.งานสาธารณูปโภค</p>	<p>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘) นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (๓๐-๓-๐๘-๒๑๑-๐๐๑) (อำนวยความสะดวก) ๑.งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๒.งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</p>
---	--	--	--

โครงสร้างการอบรมอัตรากำลัง สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)



ระดับ	อำนาจการ		วิชาการ			ทั่วไป			ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ปง.	ชง.				
จำนวน	๑	-	-	๑	๑	-	-	๑	-	๔	๒	๑๐

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองคลัง (๐๔)

ผู้อำนวยการกองคลัง
 นักบริหารงานการคลัง (ระดับต้น) (๑)
 (๓๐-๓๐-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑)
 ว่าง

งานการเงินและบัญชี	งานพัสดุและทรัพย์สิน	งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้
- นักวิชาการเงินและบัญชี (๑) นางสิริภัทร จันทร์สวัสดิ์ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑) นางสาวสริน ทิพนามบุตร	- เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน (๑) นางสาวสุภาพร โกรินทร์	- นักวิชาการคลังปฏิบัติการ (๑) นางสาวสุรัญญา พึ่งสำราญ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑) นางสาวนัทธมน กันภัย

ระดับ	อำนาจการ		วิชาการ			ทั่วไป		ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ป.ก.	ชก.	ชพ.	ชง.				
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	๑	๑	๒	-	๒

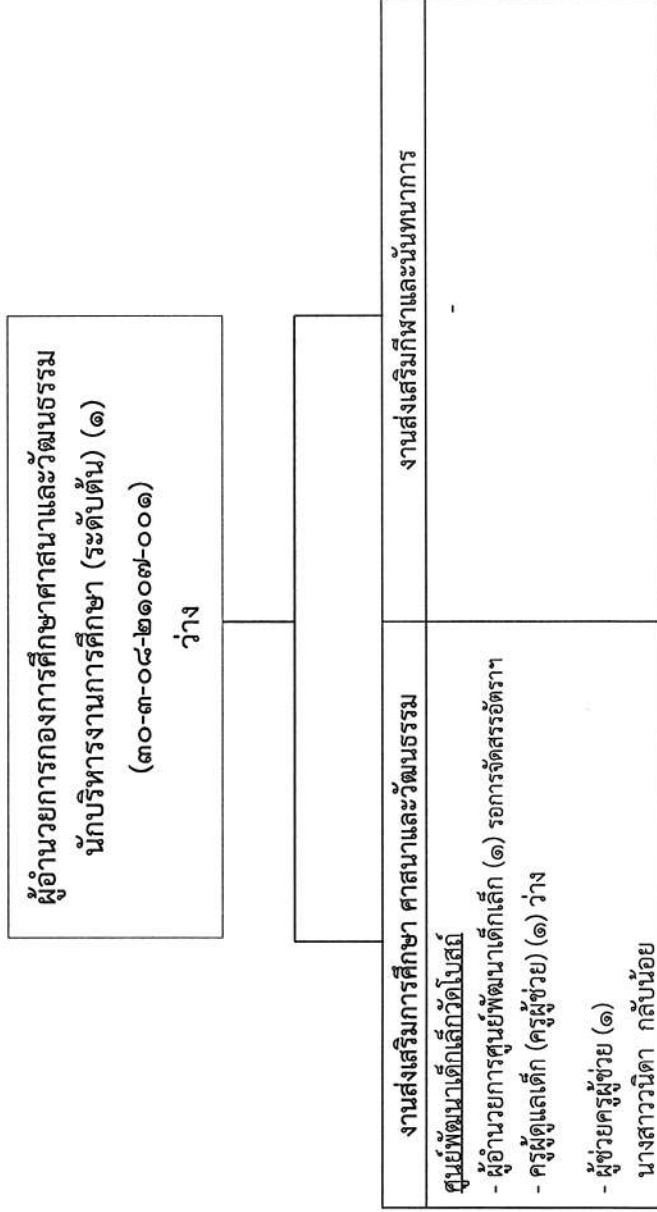
โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองช่าง (๐๕)

ผู้อำนวยการกองช่าง
 นักบริหารงานช่าง (ระดับต้น) (๑)
 (๓๐-๓-๐๕-๒๑๑๐๓-๐๐๑)
 ว่าง

งานแบบแผนและก่อสร้าง	งานสาธารณูปโภค
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑) นายชนกฤต แยกพงษ์ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑) นางสาวมลทิพย์ สวัสดิ์ดี	- คนงาน (๒) นายฐานันดร แยกพงษ์ นางสาวภัทรภรณ์ ภาวรสุข

ระดับ	อำนาจการ		วิชาการ			ทั่วไป			ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ขพ.	ท.ไป	ชง.				
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	๒	๕

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)



ระดับ	ผู้อำนวยการ		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	พนักงานครูส่วนตำบล		พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	รวม
	ต้น	สูง		คศ.๑	คศ.๒		
จำนวน	๑-	-	-	-	๑	๑	๓

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)

ปลัด อบต. (๐๐)
 นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง
 (๓๐-๓-๐๐-๑๑๑-๐๐๑)
 (บริหารท้องถิ่น)
 (ว่าง)

หน่วยตรวจสอบภายใน
 งานตรวจสอบภายใน
 นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) (๑)
 (๓๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑)
 (ว่าง)

ระดับ	อำนาจการ		วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ขพ.	ปง.	ชง.				
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงผู้ตำแหน่งและภารกิจกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ			
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑.	-ว่าง-	-	๓๐-๓๐-๑๑-๑๑-๐๑๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๐-๓๐-๑๑-๑๑-๐๑๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	กลาง	๕๔๘,๐๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๗๒๖,๐๔๐	ว่างเต็ม/ขอใช้บัญชี
	สำนักปลัดฯ												
๒.	นางสาวณัฐฤทัย ถนอมศักดิ์	ป.โท	๓๐-๓๐-๑๑-๑๑-๐๑๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๐-๓๐-๑๑-๑๑-๐๑๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด อบต.)	ต้น	๔๐๙,๓๒๐	-	-	๔๕๓,๓๒๐	
๓	นางสาวดาวিকা บุญนิล	ป.โท	๓๐-๓๐-๑๑-๑๑-๐๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก	๓๐-๓๐-๑๑-๑๑-๐๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก	๔๑๖,๑๖๐	-	-	๔๑๖,๑๖๐	
๔	นายประชา สักรายู	ป.ตรี	๓๐-๓๐-๑๑-๑๑-๐๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก	๓๐-๓๐-๑๑-๑๑-๐๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก	๒๒๒,๒๔๐	-	-	๒๒๒,๒๔๐	
๕	นางวรรณภา สมนาม	ปว.ส.	๓๐-๓๐-๑๑-๑๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	๓๐-๓๐-๑๑-๑๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	๒๐๗,๗๒๐	-	-	๒๐๗,๗๒๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๖	นางสาวปรารถนา กลับน้อย	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๒๒๘,๑๒๐	-	-	๒๒๘,๑๒๐	
๗	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๘	นายธงไท สวัสดิ์	ม.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐	
๙	นายณัฐพงศ์ กลับสมบูรณ์	ปว.ส.	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๔๘,๙๒๐	-	-	๑๔๘,๙๒๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป												
๑๐	นางสาวณัฐมล นิตนาลัย	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๑	นายประสพชัย แยกพงษ์	ม.๖	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
	กองคลัง												
๑๒	-ว่าง-	-	๓๐-๓๐-๑๑-๑๑-๐๑๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๐-๓๐-๑๑-๑๑-๐๑๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐	ว่างเต็ม/ขอใช้บัญชี

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกรกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (ต่อ)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน
๑๓	นางสาวสุญญา ingsารายู	ป.โท	๓๐-๓-๐๔-๓๒๐๑๑-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปก	๓๐-๓-๐๔-๓๒๐๑๑-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปก	๓๕๔,๘๔๐	-	-	๓๕๔,๘๔๐
๑๔	นางสาวสุภาพร โกริมทร์	ป.ตรี	๓๐-๓-๐๔-๔๒๐๓๐-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง	๓๐-๓-๐๔-๔๒๐๓๐-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง	๒๕๔,๒๘๐	-	-	๒๕๔,๒๘๐
	ลูกจ้างประจำ											
๑๕	นางสิริภัทร จันทร์สวัสดิ์	ป.ตรี	-	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	๒๖๖,๗๖๐	-	-	๒๖๖,๗๖๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๖	นางสาวนันทอมณ กันมัย	ปว.ส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๑๗	นางสาวรสริน ทิพนามบุตร	ปว.ส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๑,๕๒๐	-	-	๑๖๑,๕๒๐
	กองช่าง											
๑๘	-ว่าง-	-	๓๐-๓-๐๔-๒๑๐๓๐-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๐-๓-๐๔-๒๑๐๓๐-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	-	-	๔๓๕,๖๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๙	นายธนกฤต แจกพงษ์	ปว.ส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๗๔,๗๒๐	-	-	๑๗๔,๗๒๐
๒๐	นางสาวมณฑิพย์ สวัสดิ์	ปว.ส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๙,๒๘๐	-	-	๑๔๙,๒๘๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๒๑	นายฐานันดร แจกพงษ์	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๒	นางสาวภัทรภรณ์ ภารสุข	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	กองการศึกษา											
๒๓	-ว่าง-	-	๓๐-๓-๐๔-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๐-๓-๐๔-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	-	-	๔๓๕,๖๐๐

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและภารกิจกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (ต่อ)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง		เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโบสถ์										
๒๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๒๕	-ว่าง-	-	๓๐-๓๐๑-๖๖๐๐-๑๕๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑/๒	ครูผู้ช่วย	๓๐-๓๐๑-๖๖๐๐-๑๕๔	-	๑๘๐,๗๒๐	-	๑๘๐,๗๒๐ ว่างเต็ม/ขอใช้บัญชี
	พนักงานจ้างตามภารกิจ										
๒๖	นางสาววินิตา กลับน้อย	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	ผู้ช่วยผู้ช่วย	-	-	๒๗๐,๘๔๐	-	๒๗๐,๘๔๐
	หน่วยตรวจสอบภายใน										
๒๗	-ว่าง-	-	๓๐-๓๐๑-๖๖๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๓๐-๓๐๑-๖๖๐๕-๐๐๑	ปก./ชก.	๑๘๐,๗๒๐	-	๑๘๐,๗๒๐ ว่างเต็ม/ขอใช้บัญชี

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์ กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุก ระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามกรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่นๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์ ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลักกล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างในการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหา ความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสต่อโจทย์การทำงานร่วมกัน มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล โดยจะยึดถือปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการพัฒนาทักษะของพนักงานในสังกัด

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์ ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์ เล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและ จำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์ ประกอบด้วย

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

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานส่วนท้องถิ่น

ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์ เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

(๑) มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล

ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์ จะต้องมีความประพฤติประจําใจ และต้องยึดหลักการต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. หลักนิติธรรม ในการปฏิบัติงานในหน้าที่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์ จะต้องมีความประพฤติประจําใจ จะต้องเป็นผู้มีความซื่อสัตย์ต่อตนเอง ต่อหน้าที่ และจะต้องยึดถือปฏิบัติตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

๒. หลักคำสอนของพระพุทธศาสนา บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์ทุกคนล้วนเป็น ชาวพุทธ และในการปฏิบัติงานมีการนำหลักธรรม คำสอน ของพระพุทธศาสนา มายึดเหนี่ยวประจําใจ เพราะ การปฏิบัติงานให้สำเร็จหรือบรรลุวัตถุประสงค์ลงได้นั้น ในบางครั้งบุคลากรจะต้องอิงหลักธรรมะ

๓. หลักธรรมาภิบาล ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคลากรทุกคน ต่างมีความมุ่งมั่นและจะต้องใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานและการปฏิบัติงานในหน้าที่

(๒) จรรยาบรรณของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล

ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์ จะต้องยึดหลักถือจริยธรรมหรือจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๓๗ ซึ่งได้กำหนดจรรยาบรรณของข้าราชการ

๑. จรรยาบรรณต่อตนเอง
๒. จรรยาบรรณต่อหน่วยงาน
๓. จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน
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. เร่งสร้างองค์กรและสถาบัน ระดับฐานรากของท้องถิ่นให้เกิดความเข้มแข็ง
๑๕. เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและการปฏิบัติราชการให้ประชาชน รับทราบอย่างกว้างขวาง
๑๖. ยึดหลักธรรมมะ “อิทธิบาท ๔ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา”