

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลวัดแค
อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครพนม

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑.หลักการและเหตุผล	๑
๒.วัตถุประสงค์	๕
๓.กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๖
๔.สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๓
๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๖
๖.ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๓๐
๗.สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๑
๘.โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๔
๙.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๙
๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๒
๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๗
๑๒.แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๐
๑๓.ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๕๑

ภาคผนวก

๑.สำเนาข้อบัญญัติประมาณการรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๕๓
๒.ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	๕๕
๓.ประกาศการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดแค	๕๖
๔.สำเนาคำสั่งการจัดพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงสู่ตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการใหม่ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	๖๐
๕.สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ พร้อมสำเนารายงานการประชุม	๖๔

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลวัดแค อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม

๑. หลักการและเหตุผล

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

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลัง วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒

๑.๕ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๔

๑.๖ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๑.๗ พระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ , (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๘

๑.๘ ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ , (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐ , (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓

๑.๙ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๔๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๘ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘

๑.๑๐ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๘ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘

๑.๑๑ ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ , (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ , (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๔ , (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๔ , (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๕ และ (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๖

๑.๑๒ หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๔๓ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓

๑.๑๓ ประกาศ ก.อบต. เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓

๑.๑๔ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแห่ง)

๑.๑๕ หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๑๖ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๖/ว ๑๗๓ ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๕ เรื่อง มาตรฐานกำหนดตำแหน่งและกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องเกื้อกูล (เพิ่มเติม)

๑.๑๗ หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๒๑๒๑ ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการดำเนินการขอรับการจัดสรรงบประมาณและอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ สถานศึกษา (โรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)

๑.๑๘ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๑๖๙ ลงวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๕ เรื่อง การกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๑.๑๙ ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๙ , (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ และ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕

๑.๒๐ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๒๙ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูส่วนท้องถิ่นในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๒๑ ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๕) ลงวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๙ (บัญชีอัตราเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่น บัญชี ๕)

๑.๒๒ ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๙ (บัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น บัญชี ๒)

๑.๒๓ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๓๑๓ ลงวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๔

๑.๒๔ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๙/ว ๒๕ ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๕ เรื่อง การปรับอัตราเงินเดือนสำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

๑.๒๕ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๒๖๘๓ ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๔) และประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและการให้ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๔)

๑.๒๖ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๘ ลงวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๑ เรื่อง ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราค่าจ้าง และการให้ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๑

๑.๒๗ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๘๑ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ เรื่อง ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓)

๑.๒๘ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๓๖ ลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราค่าจ้าง (ฉบับที่ ๔)

๑.๒๙ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๒๘ ลงวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ เรื่อง แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน

๑.๓๐ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๑๗๑๖ ลงวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๖ เรื่อง ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข อัตรา และวิธีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖

๑.๓๑ หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๗๔ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แจ้งแนวทางปฏิบัติตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ (เพิ่มเติม)

๑.๓๒ หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๒๐ ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ เรื่อง แจ้งแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๓๓ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๙ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติการปรับโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (เพิ่มเติม)

๑.๓๔ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๑๒๑ ลงวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๕๓ เรื่อง การบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับลูกจ้างประจำ

๑.๓๕ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๗๘ ลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ เรื่อง ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๖

๑.๓๖ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๙ ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างประจำ

๑.๓๗ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๗ ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๔๗ เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง ปรับปรุงค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) พนักงานจ้างทั่วไป และการกำหนดตำแหน่ง และเรื่อง ต่อสัญญาจ้างลูกจ้างชั่วคราว

๑.๓๘ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๑ ลงวันที่ ๓ มกราคม ๒๕๖๖ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างในสถานศึกษา (โรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๓๙ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๑๓ ลงวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๑ เรื่อง ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

๑.๔๐ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๓๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔๑ ประกาศ กถ. เรื่อง การกำหนดรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง พ.ศ. ๒๕๕๗, (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘, (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๑ และ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓

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

๑.๔๓ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๒๐ ลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๖ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานครุองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา (โรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลวัดแค จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น

๒.วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวัดแค มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวัดแค มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดแค ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดแค

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวัดแค สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดแค เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวัดแค สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓.กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลวัดแค แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายจำนวน ๑ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดแค เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดแค บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่างๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่ นั้น ครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำ อยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่อง แผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อม ในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงในอนาคต

- พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลในเขตพื้นที่^๑ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม เช่น การบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย ดูแลการจราจร รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ป้องกันโรค และระงับโรคติดต่อ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ดูแลและพัฒนาเด็กเล็ก ส่งเสริมพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ ให้น้ำ สำหรับการอุปโภค บริโภค บำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง การผังเมือง ฯลฯ

- พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖ กำหนดอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของ ประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง เช่น การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ การสาธารณสุขและกา ก่อสร้างอื่น ๆ การจัดการศึกษา การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย การสาธารณสุข การอนามัย ครอบครัว และการรักษาพยาบาล การควบคุมอาคาร การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ฯลฯ

^๑ มาตรา ๖๖, ๖๗ และ ๖๘ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

จะเห็นได้ว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน แต่นอกจากนี้ เพื่อเป็นการพิจารณาภารกิจ อำนาจหน้าที่ให้เกิดความรอบครอบสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายของรัฐ นโยบายของผู้บริหาร ตลอดจนสภาพปัญหาในเขตพื้นที่ คณะกรรมการจัดทำแผนจึงทำการวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ที่เกี่ยวข้องซึ่งมีความสอดคล้องกับแผนต่างๆ ดังกล่าว ดังนี้

แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)

วิสัยทัศน์ประเทศไทย

“ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อสนองตอบต่อผลประโยชน์แห่งชาติ อันได้แก่ การมีเอกราช อธิปไตย การดำรงอยู่อย่างมั่นคง และยั่งยืนของ สถาบันหลักของชาติ และประชาชนจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ การอยู่ร่วมกันในชาติอย่างสันติสุข เป็นปึกแผ่น มีความมั่นคงทางสังคม ท่ามกลางพหุสังคมและการมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ความเจริญเติบโตของชาติ ความเป็นธรรม และความอยู่ดีมีสุขของประชาชน ความยั่งยืนของฐานทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ความมั่นคงทางพลังงาน และอาหาร ความสามารถในการรักษาผลประโยชน์ของชาติภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสถานะแวดล้อมระหว่างประเทศ และการอยู่ร่วมกัน อย่างสันติประสานสอดคล้องกันด้านความมั่นคงในประชาคมอาเซียนและประชาคมโลกอย่างมีเกียรติ และศักดิ์ศรี

ความมั่นคง หมายถึง การมีความมั่นคงปลอดภัยจากภัยและการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในประเทศ และภายนอกประเทศในทุกระดับ ทั้งระดับประเทศ สังคม ชุมชน ครัวเรือน และปัจเจกบุคคล และมีความมั่นคงในทุกมิติ ทั้งมิติทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการเมือง เช่น ประเทศมีความมั่นคงในเอกราช และอธิปไตย มีการปกครองระบอบประชาธิปไตยที่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์มีความเข้มแข็งเป็นศูนย์กลางและเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจของประชาชน มีระบบการเมืองที่มั่นคง เป็นกลไกที่นำไปสู่การบริหารประเทศที่ต่อเนื่องและโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล สังคมมีความปรองดองและความสามัคคี สามารถผนึกกำลังเพื่อพัฒนาประเทศ ชุมชน มีความเข้มแข็ง ครอบครัวมีความอบอุ่น ประชาชนมีความมั่นคงในชีวิต มีงานและรายได้ที่มั่นคงพอเพียง กับการดำรงชีวิต มีการออมสำหรับวัยเกษียณ ความมั่นคงของอาหาร พลังงาน และน้ำ มีที่อยู่อาศัย และความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน

ความมั่งคั่ง หมายถึง ประเทศไทยมีการขยายตัวของเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่องและมีความยั่งยืน จนเข้าสู่กลุ่มประเทศรายได้สูง ความเหลื่อมล้ำของการพัฒนาลดลง ประชากรมีความอยู่ดีมีสุขได้รับ ผลประโยชน์จากการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกันมากขึ้น และมีการพัฒนาอย่างทั่วถึงทุกภาคส่วน มีคุณภาพชีวิตตามมาตรฐานขององค์การสหประชาชาติ ไม่มีประชาชนที่อยู่ในภาวะความยากจน เศรษฐกิจในประเทศมีความเข้มแข็ง ขณะเดียวกันต้องมีความสามารถในการแข่งขันกับประเทศต่างๆ ทั้งในตลาดโลกและตลาดภายในประเทศเพื่อให้สามารถสร้างรายได้ทั้งจากภายในและภายนอกประเทศ ตลอดจนมีการสร้างฐานเศรษฐกิจและสังคมแห่งอนาคตเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทการพัฒนาที่เปลี่ยนแปลงไป และประเทศไทยมีบทบาทที่สำคัญในเวทีโลก และมีความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจ และการค้าอย่างแน่นแฟ้นกับประเทศในภูมิภาคเอเชีย เป็นจุดสำคัญของการเชื่อมโยงในภูมิภาค ทั้งการคมนาคมขนส่ง การผลิต การค้า การลงทุน และการทำธุรกิจ เพื่อให้เป็นพลังในการพัฒนา นอกจากนี้ ยังมีความสมบูรณ์ในทุนที่จะสามารถสร้างการพัฒนาต่อเนื่องไปได้ ได้แก่ ทุนมนุษย์ ทุนทางปัญญา ทุนทางการเงิน ทุนที่เป็นเครื่องมือเครื่องจักร ทุนทางสังคม และทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ความยั่งยืน หมายถึง การพัฒนาที่สามารถสร้างความเจริญ รายได้ และคุณภาพชีวิตของประชาชนให้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจที่อยู่บนหลักการใช้ การรักษา และการฟื้นฟูฐานทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน ไม่ใช่ทรัพยากรธรรมชาติจนเกินพอดี ไม่สร้างมลภาวะต่อสิ่งแวดล้อมจนเกินความสามารถในการรองรับและเยียวยาของระบบนิเวศ การผลิตและการบริโภคเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ทรัพยากรธรรมชาติมีความอุดมสมบูรณ์มากขึ้นและสิ่งแวดล้อมมีคุณภาพดีขึ้น คนมีความรับผิดชอบต่อสังคม มีความเอื้ออาทร เสียสละเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม รัฐบาลมีนโยบายที่มุ่งประโยชน์ส่วนรวมอย่างยั่งยืน และให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชน และทุกภาคส่วนในสังคมยึดถือและปฏิบัติตาม หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อการพัฒนาอย่างสมดุลมีเสถียรภาพและยั่งยืน

เป้าหมายการพัฒนาประเทศ

เป้าหมายการพัฒนาประเทศ คือ “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” โดยยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ พัฒนาคมนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ สร้างโอกาส และความเสมอภาคทางสังคม สร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และมีภาครัฐของ ประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม โดยการประเมินผลการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ชาติ ประกอบด้วย

- ๑) ความอยู่ดีมีสุขของคนไทยและสังคมไทย
- ๒) ชีตความสามารถในการแข่งขัน การพัฒนาเศรษฐกิจ และการกระจายรายได้
- ๓) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ
- ๔) ความเท่าเทียมและความเสมอภาคของสังคม
- ๕) ความหลากหลายทางชีวภาพ คุณภาพสิ่งแวดล้อม และความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติ
- ๖) ประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการเข้าถึงการให้บริการของภาครัฐ

ประเด็นยุทธศาสตร์ชาติ

๑.ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง

มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือ ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เน้นการบริหารจัดการสภาวะแวดล้อมของประเทศให้มีความมั่นคง ปลอดภัย เกราะ อธิปไตย และมีความสงบเรียบร้อยในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับชาติ สังคม ชุมชน มุ่งเน้นการพัฒนาคมน เครื่องมือ เทคโนโลยี และระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ให้มีความพร้อมสามารถรับมือกับภัยคุกคาม และภัยพิบัติได้ทุกรูปแบบ และทุกระดับความรุนแรง ควบคู่ไปกับการป้องกันและแก้ไขปัญหา ด้านความมั่นคงที่มีอยู่ในปัจจุบัน และที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต ใช้กลไกการแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการ ทั้งกับส่วนราชการ ภาคเอกชน ประชาสังคม และองค์กรที่ไม่ใช่รัฐ รวมถึงประเทศเพื่อนบ้าน และมิตรประเทศทั่วโลก บนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล เพื่อเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อการดำเนินการ ของยุทธศาสตร์ชาติด้านอื่น ๆ ให้สามารถขับเคลื่อนไปได้ตามทิศทางและเป้าหมายที่กำหนด

๒.ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

มีเป้าหมายการพัฒนาที่มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติบนพื้นฐานแนวคิด ๓ ประการ ได้แก่ (๑) “ต่อยอดอดีต” โดยมองกลับไปที่เราเก่งทางเศรษฐกิจ อัตลักษณ์ วัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และจุดเด่นทางทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลาย รวมทั้งความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของประเทศ ในด้านอื่น ๆ นำมาประยุกต์ผสมผสานกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของ เศรษฐกิจ และสังคมโลกสมัยใหม่ (๒) “ปรับปัจจุบัน” เพื่อปูทางสู่อนาคต ผ่านการพัฒนาโครงสร้าง พื้นฐานของประเทศในมิติต่าง ๆ

ทั้งโครงข่ายระบบคมนาคมและขนส่ง โครงสร้างพื้นฐานวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และดิจิทัล และการปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการอนาคต และ (๓) “สร้างคุณค่าใหม่ในอนาคต” ด้วยการเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบการ พัฒนาคนรุ่นใหม่ รวมถึงปรับรูปแบบธุรกิจ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาด ผสมผสานกับยุทธศาสตร์ที่รองรับ อนาคต บนพื้นฐานของการต่อยอดอดีตและปรับปัจจุบัน พร้อมทั้งการส่งเสริมและสนับสนุนจากภาครัฐ ให้ประเทศไทยสามารถสร้างฐานรายได้และการจ้างงานใหม่ ขยายโอกาสทางการค้าและการลงทุน ในเวทีโลก ควบคู่ไปกับการยกระดับรายได้และการกินดีอยู่ดี รวมถึงการเพิ่มขึ้นของคนชั้นกลาง และลดความเหลื่อมล้ำของคนในประเทศได้ในคราวเดียวกัน

๓.ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทย มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มียัสน์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ มีทักษะสื่อสาร ภาษาอังกฤษและภาษาที่สาม และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู้การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นวัตกรรม ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่ และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง

๔.ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

มีเป้าหมายการพัฒนาที่ให้ความสำคัญกับการดึงเอาพลังของภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาคเอกชน ประชาสังคม ชุมชน ท้องถิ่น มาร่วมขับเคลื่อน โดยการสนับสนุนการรวมตัวของประชาชนในการร่วมคิด ร่วมทำ เพื่อส่วนรวม การกระจายอำนาจและความรับผิดชอบไปสู่กลไกบริหารราชการแผ่นดินในระดับท้องถิ่น การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการตนเอง และการเตรียมความพร้อมของประชากรไทย ทั้งในมิติสุขภาพ เศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อมให้เป็นประชากรที่มีคุณภาพ สามารถพึ่งตนเอง และทำประโยชน์แก่ครอบครัว ชุมชน และสังคมให้นานที่สุด โดยรัฐให้หลักประกันการเข้าถึงบริการและสวัสดิการที่มีคุณภาพอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง

๕.ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในทุกมิติ ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม ธรรมชาติ และความเป็นหุ้นส่วนความร่วมมือระหว่างกัน ทั้งภายในและภายนอกประเทศอย่างบูรณาการ ใช้พื้นที่เป็นตัวตั้งในการกำหนดกลยุทธ์และแผนงาน และการให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมในแบบทางตรงให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ โดยเป็น การดำเนินการบนพื้นฐานการเติบโตร่วมกัน ไม่ว่าจะทางเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิต โดยให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุล ทั้ง ๓ ด้าน อันจะนำไปสู่ความยั่งยืนเพื่อคนรุ่นต่อไปอย่างแท้จริง

๖.ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ แยกแยะบทบาทหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการให้บริการในระบบเศรษฐกิจที่มีการแข่งขัน มีสมรรถนะสูง ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า และปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และ โปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคม ต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยม ความซื่อสัตย์สุจริต ความมัยยัสต์ และสร้าง จิตสำนึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติมิชอบอย่างสิ้นเชิง

นอกจากนั้น กฎหมายต้องมีความ ชัดเจน มีเพียงเท่าที่จำเป็น มีความทันสมัย มีความเป็นสากล มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การลด ความเหลื่อมล้ำและเอื้อต่อการพัฒนา โดยกระบวนการยุติธรรมมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และการอำนวยความสะดวกยุติธรรมตามหลักนิติธรรม

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

หลักการและแนวคิดสำคัญ

แผนพัฒนาฉบับที่ ๑๓ เป็นแผนระดับที่ ๒ ซึ่งเป็นกลไกในการถ่ายทอดยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติ โดยระบุทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาประเทศที่ควรให้ความสำคัญในระยะ ๕ ปี ภายใต้หลักการและแนวคิดสำคัญ ๔ ประการ คือ

- ๑.หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- ๒.แนวคิด “ล้มแล้วลุกไว” (Resilience) มุ่งเน้นการลดความเปราะบางต่อการเปลี่ยนแปลง และการพลิกวิกฤตเป็นโอกาสเพื่อสร้างการเติบโตที่มีคุณภาพและยั่งยืน
- ๓.เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติ
- ๔.โมเดลเศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียนและเศรษฐกิจสีเขียว (BCG Model) รวมทั้งคำนึงถึงเงื่อนไขและข้อจำกัดที่เกิดจากการแพร่ระบาดของโรคโควิด-๑๙

เป้าหมายการพัฒนาประเทศของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓

เพื่อให้การขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศเกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ จำเป็นต้องมีการพลิกโฉมประเทศไทยไปสู่ “เศรษฐกิจสร้างคุณค่า สังคมเดินหน้าอย่างยั่งยืน” หรือ “Hi-Value and Sustainable Thailand” โดยใช้องค์ความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศในทุกมิติ เพื่อสนับสนุน เสริมสร้างการสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจและขีดความสามารถในการแข่งขัน และเพื่อส่งเสริมโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมอย่างทั่วถึง ตลอดจนเพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนรูปแบบการผลิต และการบริโภคให้เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ให้เป็นไปในทิศทางที่ประเทศสามารถปรับตัว และรองรับกับ การเปลี่ยนแปลงได้อย่างเท่าทัน ตลอดจนสามารถอยู่รอดและเติบโตได้อย่างต่อเนื่องในระยะยาว ไปพร้อมกับ การรักษาความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

องค์ประกอบหลักของการขับเคลื่อนประเทศ

การขับเคลื่อนประเทศไปสู่เป้าหมาย ประกอบด้วยองค์ประกอบ ๔ ด้าน โดยในแต่ละด้าน ได้มีการกำหนด “หมุดหมาย” (Milestones) ซึ่งเป็นการบ่งบอกถึงสิ่งที่ประเทศไทยปรารถนาจะ ‘เป็น’ มุ่งหวังจะ ‘มี’ หรือต้องการจะ ‘จัด’ ในช่วงระยะเวลา ๕ ปี เพื่อสะท้อนประเด็นการพัฒนาที่มีความสำคัญต่อการพลิกโฉมประเทศไทยภายในปี ๒๕๗๐ โดยรายละเอียดขององค์ประกอบทั้ง ๔ ด้าน และ ๑๓ หมุดหมาย ดังนี้

๑.เศรษฐกิจมูลค่าสูงที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (High Value-Added Economy)

ประกอบด้วย ๖ หมุดหมาย คือ

- หมุดหมายที่ ๑ ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง
- หมุดหมายที่ ๒ ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน
- หมุดหมายที่ ๓ ไทยเป็นฐานการผลิตรถยนต์ไฟฟ้าของอาเซียน
- หมุดหมายที่ ๔ ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง
- หมุดหมายที่ ๕ ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญ

ของภูมิภาค

- หมุดหมายที่ ๖ ไทยเป็นฐานการผลิตอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและบริการดิจิทัลของอาเซียน

๒.สังคมแห่งโอกาสและความเสมอภาค (High Opportunity Society)

ประกอบด้วย ๓ หมายความว่า คือ

หมายความว่า ๗ ไทยมี SMEs ที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง และสามารถแข่งขันได้

หมายความว่า ๘ ไทยมีพื้นที่และเมืองหลักของภูมิภาคที่มีความเจริญทางเศรษฐกิจ
ทันสมัย และน่าอยู่

หมายความว่า ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และคนไทยทุกคนมีความคุ้มครอง
ทางสังคมที่เพียงพอ เหมาะสม

๓.วิถีชีวิตที่ยั่งยืน (Eco-Friendly Living)

ประกอบด้วย ๒ หมายความว่า คือ

หมายความว่า ๑๐ ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ

หมายความว่า ๑๑ ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติ และ
การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

๔.ปัจจัยสนับสนุนการพลิกโฉมประเทศ (Key Enablers for Thailand's Transformation)

ประกอบด้วย ๒ หมายความว่า คือ

หมายความว่า ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์
การพัฒนาแห่งอนาคต

หมายความว่า ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่มีสมรรถนะสูง

แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/ แผนพัฒนาจังหวัด

แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

จังหวัดนครปฐม จัดอยู่ในกลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ประกอบด้วย ๔ จังหวัด ได้แก่ นครปฐม

นนทบุรี ปทุมธานี และสมุทรปราการ

เป้าหมายการพัฒนากลุ่มจังหวัด

“ กลุ่มจังหวัดอัจฉริยะที่ยั่งยืน (Smart and Sustainability Cluster) ”

พันธกิจ

๑.ส่งเสริมระบบธุรกิจเกษตรอัจฉริยะ (Smart Agricultural Business) ให้ชุมชนและภาคการผลิต
มีความสามารถในการแข่งขันและเพิ่มมูลค่า

๒.พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเดินทางสัญจร รวมทั้งคำนึงถึงความ
ปลอดภัย (Smart Mobility and Smart Safety)

๓.ยกระดับคุณภาพชีวิตประชาชนทุกช่วงวัย ให้สามารถใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุข สู่การเป็นเมือง
น่าอยู่ (Smart Citizen)

๔.พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ และพหุวัฒนธรรม (Smart Tourism)

เป้าประสงค์รวม

เศรษฐกิจมั่นคง ประชาชนมีรายได้ และความสุขที่ยั่งยืน

เศรษฐกิจมั่นคง ประเมินอัตราการขยายตัวมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมกลุ่มจังหวัดเพิ่มขึ้นร้อยละ ๒ ต่อปี

ประชาชนมีรายได้ ประเมินจากมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมกลุ่มจังหวัดเฉลี่ยต่อหัว เพิ่มขึ้นร้อยละ ๒ ต่อปี

ความสุขที่ยั่งยืน ประเมินจากค่าดัชนีความก้าวหน้าของคน (HAI) เฉลี่ยของกลุ่มจังหวัด

ต้องไม่น้อยกว่าค่าเฉลี่ยของปี พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ (หรือไม่น้อยกว่า ๐.๕)

ประเด็นการพัฒนาของกลุ่มจังหวัด

๑. พัฒนาระบบการผลิตภาคการเกษตร อุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรมด้วยระบบอัจฉริยะ
๒. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานระบบโลจิสติกส์ และระบบป้องกันบรรเทาพิบัติภัย
๓. พัฒนาคุณภาพชีวิตสู่สังคมน่าอยู่
๔. พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวเชื่อมโยงวัฒนธรรมที่หลากหลาย

แผนพัฒนาจังหวัดจังหวัดนครปฐม พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

เป้าหมายการพัฒนาจังหวัดนครปฐม

เมืองอัจฉริยะที่มีอัตลักษณ์และเป็นที่รู้จักในด้านการเกษตรแปรรูปด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี เขตการลงทุนการศึกษา และประตุเศรษฐกิจด้านตะวันตก รวมถึงการท่องเที่ยวเชิงอาหารและวัฒนธรรม (Unique and Well-known Smart City focus processed agriculture product with innovation and technology, investment, west economic gateway and Education zone and Gastronomy & Culture tourism) โดยมีรายละเอียดเป้าหมายการพัฒนาจังหวัดนครปฐม ดังนี้

๑. สินค้าจังหวัดนครปฐมมีอัตลักษณ์โดยใช้วัตถุดิบหลักที่มีอยู่ในจังหวัด ด้วยนวัตกรรม การแปรรูปและเทคโนโลยี ทั้งเกษตร อุตสาหกรรม และพาณิชย์กรรมและมีมูลค่าสูงขึ้น
๒. เมืองการค้า การลงทุน การศึกษาและนวัตกรรม ที่รองรับการขยายตัวจากเมืองหลวง
๓. ประตุการค้าสู่ด้านตะวันตก (ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคกลางและภาคตะวันตก)
๔. ท่องเที่ยวอัตลักษณ์เชิงอาหารและวัฒนธรรม
๕. ยกระดับพื้นที่เพื่อกระจายความเจริญโดยเร่งพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ พร้อม ทั้งเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (Smart mobility and transport with environment friendly)
๖. ประชาชนอัจฉริยะ (Smart citizen) ภายใต้ศาสตร์พระราชาเพื่อสร้างภูมิคุ้มกัน ทางสังคม ชุมชนครอบครัว บุคคล ให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลง มีจิตอาสา เติบโตสถาบัน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดแค

วิสัยทัศน์

องค์การบริหารส่วนตำบลวัดแค ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อแสดงสถานการณ์ในอนาคต ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ซึ่งจะสามารถสะท้อนถึงสภาพการณ์ของท้องถิ่นในอนาคตอย่างรอบด้าน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่างๆ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ คาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้

“ชุมชนน่าอยู่ เชิดชูคุณธรรม

นำการศึกษา พัฒนาอย่างยั่งยืน”

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา เป้าประสงค์ คำเป้าหมาย กลยุทธ์ และตัวชี้วัด
มีรายละเอียดดังนี้

➤ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านสังคม

- เป้าประสงค์
 ๑. การจัดการด้านสาธารณสุข กีฬา นันทนาการ สวัสดิการสังคม / การสังคมสงเคราะห์ มีประสิทธิภาพ ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
 ๒. การพัฒนาคุณภาพชีวิต การคุ้มครองทางสังคม การคุ้มครองพิทักษ์สิทธิ สวัสดิการชุมชน ช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ ผู้สูงอายุ สตรี เด็ก และกลุ่มชาติพันธุ์
- คำเป้าหมาย
 ๑. ประชาชนได้รับการส่งเสริม พัฒนา ด้านสาธารณสุข กีฬา นันทนาการ และ สวัสดิการสังคมอย่างทั่วถึง
 ๒. ประชาชนมีสุขภาพพลานามัยแข็งแรง ห่างไกลยาเสพติด
 ๓. ประชาชนมีความปลอดภัย และอยู่ร่วมกันด้วยความสงบสุข
- กลยุทธ์ และตัวชี้วัด

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด
๑. ส่งเสริม สนับสนุนกิจการสาธารณสุข	- จำนวนโครงการ/กิจกรรม ที่ส่งเสริมด้านสาธารณสุข
๒. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาสังคม และงานสวัสดิการสังคม	- กีฬา และนันทนาการ
๓. ส่งเสริมสนับสนุนกีฬาและนันทนาการ	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับครอบครัว ชุมชน
๔. ป้องกัน ต่อต้าน และแก้ไขปัญหายาเสพติด	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสมานฉันท์แก่สังคม และสนับสนุนการดำเนินงานตามนโยบายรัฐบาล
๕. การป้องกัน และรักษาความสงบเรียบร้อยในบ้านเมือง และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนา
๖. ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาประสิทธิภาพในการบรรเทาสาธารณภัย	- ด้านสังคม
๗. เสริมสร้างความเข้มแข็งของครอบครัวและชุมชน	- ร้อยละความพึงพอใจของประชาชนและผู้เกี่ยวข้องต่อการดำเนินงาน
๘. การเสริมสร้างความสมานฉันท์ในสังคม และความสามัคคี ตามปณิธานพ่อหลวง	

➤ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาทางการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

● เป้าประสงค์

๑. การพัฒนาการศึกษามีประสิทธิภาพ ได้มาตรฐาน ประชาชนมีศักยภาพในการเรียนรู้ เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาท้องถิ่น
๒. การทำนุบำรุงรักษาศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

● ค่าเป้าหมาย

๑. สถานศึกษาได้รับการส่งเสริม พัฒนาศักยภาพทางการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๒. ประชาชนมีแหล่งการเรียนรู้ และองค์ความรู้เกี่ยวกับศาสตร์พระราชา เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. ประชาชนมีการสืบสาน อนุรักษ์ฟื้นฟู ขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง

● กลยุทธ์ และตัวชี้วัด

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด
๑. พัฒนาการศึกษ ส่งเสริมระบบการศึกษา และสนับสนุนสื่อเทคโนโลยี นวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อการศึกษาตลอดชีวิตสู่ประเทศไทย ๔.๐ และการเป็นเมืองอัจฉริยะ ๒. ส่งเสริมการจัดงานเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว สมเด็จพระนางเจ้าฯ พระบรมราชินี พระบรมวงศานุวงศ์ งานราชพิธี และงานรัฐพิธี ๓. ส่งเสริม สนับสนุน แหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ และศาสตร์พระราชา เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ๔. ส่งเสริม สนับสนุนการเผยแพร่ และการปฏิบัติ ด้านคุณธรรมทางศาสนา จริยธรรม ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ๕. อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม โบราณสถาน โบราณวัตถุ พิพิธภัณฑสถานท้องถิ่น และศาสนสถาน ๖. ส่งเสริม สนับสนุน การเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม	- จำนวนโครงการ/กิจกรรม เพื่อส่งเสริมการพัฒนา ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - ร้อยละความพึงพอใจของประชาชนและผู้เกี่ยวข้อง ต่อการพัฒนา ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - จำนวนโครงการ/กิจกรรมเพื่อเฉลิมพระเกียรติ ปลุกฝังจิตสำนึกในความรักชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

➤ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว

● เป้าประสงค์

- ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการดูแลรักษาให้มีคุณภาพ ส่งเสริมการท่องเที่ยว และประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

● คำเป้าหมาย

๑. ประชาชนเห็นความสำคัญและให้ความร่วมมือในการอนุรักษ์ ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. การส่งเสริม สนับสนุนการท่องเที่ยวในจังหวัด ให้เกิดการสร้างงาน สร้างอาชีพ และรายได้ให้กับประชาชน

● กลยุทธ์ และตัวชี้วัด

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด
๑. พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน พลังงานทดแทน ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และการจัดการขยะ การลดปริมาณขยะ และมลภาวะ ๒. บำรุงรักษาแม่น้ำลำคลอง แหล่งน้ำต่าง ๆ และการป้องกันน้ำท่วม และน้ำเสีย ๓. การดูแลรักษา และพัฒนาที่สาธารณะ ๔. พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม เชนิเวศ และเชิงสุขภาพ ๕. พัฒนา ส่งเสริม พื้นที่ที่มีศักยภาพด้านการท่องเที่ยวให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวใหม่ ๖. การเตรียมความพร้อมในการรองรับภัยพิบัติทางธรรมชาติ	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมการดูแลรักษา ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม - จำนวนแหล่งน้ำ คูคลอง ที่ได้รับการขุดลอก หรือ บำรุงรักษาสภาพสิ่งแวดล้อม - จำนวนโครงการ/กิจกรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนา ด้านสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว - ร้อยละความพึงพอใจของประชาชนและผู้เกี่ยวข้อง ต่อการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว

➤ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

● เป้าประสงค์

๑. เศรษฐกิจชุมชนมีความเข้มแข็ง มีศักยภาพในการพัฒนาอาชีพ ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น รวมทั้งส่งเสริมการผลิตผลผลิตทางการเกษตรปลอดภัยจากสารพิษเพื่อการบริโภค
๒. การขนส่งสินค้าและผลผลิตต่าง ๆ ในพื้นที่ มีประสิทธิภาพ สะดวก รวดเร็ว และปลอดภัย

● คำเป้าหมาย

๑. ประชาชนมีอาชีพ รายได้ สามารถพึ่งพาตนเองได้
๒. กลุ่มอาชีพ กลุ่มสตรี กลุ่มเกษตรกร มีความเข้มแข็ง และมีศักยภาพในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. ประชาชนมีเส้นทางการขนส่งสินค้าที่ได้มาตรฐาน รวดเร็ว และปลอดภัย

● กลยุทธ์ และตัวชี้วัด

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด
๑. พัฒนา ส่งเสริม และฝึกอบรมอาชีพให้ประชาชน ๒. ส่งเสริม และสนับสนุนการผลิต/ผลผลิตทางการเกษตรปลอดภัยจากสารพิษสู่การเป็นเมืองแห่งอาหาร ผลิตภัณฑ์ชุมชน และอุตสาหกรรม SME ๓. ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาเศรษฐกิจตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ๔. ส่งเสริมการพัฒนาพลังงาน พลังงานทดแทน และการประหยัดพลังงาน ๕. ส่งเสริม สนับสนุนการกระจายสินค้า พัฒนาเส้นทางการขนส่งผลผลิตทางการเกษตร เกษตรอุตสาหกรรม และอุตสาหกรรม ๖. ส่งเสริม พัฒนา การดำเนินงานตามโครงการพระราชดำริ ๗. ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัย และพัฒนานวัตกรรมสู่ประเทศไทย ๔.๐	- จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม การพัฒนาอาชีพ โครงการตามพระราชดำริ มาตรการประหยัดพลังงาน - จำนวนโครงการ/กิจกรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนา ด้านเศรษฐกิจ - ร้อยละความพึงพอใจของประชาชนและผู้เกี่ยวข้อง ต่อการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจ - เส้นทางการขนส่งสินค้าได้มาตรฐาน และสามารถ ใช้งานได้

➤ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดี

- เป้าประสงค์ - ระบบการบริหารจัดการ และการปฏิบัติงานของท้องถิ่นมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วม และความร่วมมือของทุกภาคส่วนในการพัฒนาท้องถิ่น

- คำเป้าหมาย

๑. องค์กรมีระบบการบริหารจัดการที่ดี และมีศักยภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น
๒. ประชาชน และภาคส่วนต่าง ๆ ในพื้นที่ให้ความร่วมมือ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. บุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

- กลยุทธ์ และตัวชี้วัด

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด
๑. พัฒนาการบริหารจัดการที่ดีในองค์กร โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น และส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ๒. ส่งเสริมธรรมาภิบาล การป้องกันและปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบในการปฏิบัติราชการ ๓. ส่งเสริมสวัสดิการแก่ผู้บริหาร และผู้ช่วยเหลือ อปท. สมาชิกสภา อปท. ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ๔. ปรับปรุง พัฒนาขีดสมรรถนะและวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากร ๕. สนับสนุนการปฏิบัติงาน ปรับปรุง และพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เครื่องมือเครื่องใช้ และอาคารสถานที่ ๖. ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจการท้องถิ่น ๗. สนับสนุน ส่งเสริมการดำเนินงานพัฒนาเพื่อเสริมความมั่นคงของชาติ กระบวนการยุติธรรม และการจัดการความขัดแย้งโดยสันติวิธี	- จำนวนโครงการ/กิจกรรม เพื่อส่งเสริมการพัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดี - จำนวนผู้ใช้สิทธิเลือกตั้งเพิ่มขึ้น - จำนวน อปท./ ภาคส่วนต่าง ๆ ที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น - ผู้เข้าร่วมประชุมประชาคมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ - จำนวนบุคลากรขององค์กรที่เข้าร่วมการพัฒนาทักษะองค์ความรู้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน - ร้อยละความพึงพอใจของประชาชนและผู้เกี่ยวข้องต่อการดำเนินงานในการพัฒนาท้องถิ่น

➤ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการบริการสาธารณะ

- เป้าประสงค์ - การเชื่อมโยงระบบการคมนาคมขนส่งมีประสิทธิภาพ ได้มาตรฐาน และเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน เพื่อรองรับการขยายตัวของเมืองในอนาคต

- คำเป้าหมาย

๑. การให้บริการสาธารณะ สามารถป้องกันและบรรเทาปัญหาความเดือดร้อนให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทันทั่วถึง

๒. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานมีประสิทธิภาพ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๓. เส้นทางคมนาคมได้มาตรฐาน ประชาชนใช้สัญจรไปมาได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และปลอดภัย

- กลยุทธ์ และตัวชี้วัด

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด
๑. ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า เส้นทางจักรยาน ท่อระบายน้ำ ทำเทียบเรือ ระบบการจัดการขยะ ระบบบำบัดน้ำเสีย และซ่อมแซมปรับปรุงระบบสาธารณูปโภคที่ได้รับ ความเสียหาย	- ร้อยละของถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ ฯลฯ ที่อยู่ในความรับผิดชอบของ อบต.วัดแค ที่สามารถใช้งานได้ - ป้ายจราจร/เครื่องหมายจราจรตามถนนที่อยู่ในความรับผิดชอบของ อบต.วัดแค ที่ชำรุดเสียหาย ได้รับการปรับปรุง สามารถใช้งานได้
๒. พัฒนาระบบจราจร และการคมนาคมขนส่ง	- จำนวนโครงการ/กิจกรรม ที่ อบต. หน่วยงานต่าง ๆ ขอรับการสนับสนุนในการให้บริการสาธารณะในพื้นที่
๓. พัฒนาระบบไฟฟ้า ประปา และระบบโทรคมนาคม รองรับการเป็นเมืองอัจฉริยะ	- จำนวนการก่อสร้างกำแพงกันดินในพื้นที่
๔. ส่งเสริม สนับสนุน การจัดทำผังเมือง ผังเมืองรวม ผังเมืองเฉพาะ และป้องกัน การบุกรุกที่สาธารณประโยชน์	- ร้อยละความพึงพอใจของประชาชนและผู้เกี่ยวข้องต่อการดำเนินงานด้านการบริการสาธารณะ
๕. พัฒนาแหล่งน้ำคูคลอง และระบบชลประทาน เพื่อการอุปโภค- บริโภค การเกษตร และอื่น ๆ	

บทวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่

จากการพิจารณากฎหมายที่ให้อำนาจหน้าที่จะเห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นมีภารกิจจำนวนมาก ประกอบกับภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดแคปัจจุบันมีความครอบคลุม และสามารถที่จะปฏิบัติตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ต่าง ๆ ได้

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครปฐม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลวัดแค มีส่วนราชการจำนวนทั้งสิ้น ๔ ส่วนราชการ ประกอบด้วย สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยได้แบ่งส่วนราชการภายในของแต่ละสำนัก/กอง เป็นฝ่าย และงานต่าง ๆ เพื่อรองรับภารกิจและอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

- ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป
- ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่
- ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- ๑.๔ งานสวัสดิการสังคม
- ๑.๕ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๑.๖ งานรักษาความสะอาด

๒. กองคลัง

- ๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี
 - ๒.๑.๑ งานการเงินและบัญชี
 - ๒.๑.๒ งานพัฒนารายได้
 - ๒.๑.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน

๓. กองช่าง

- ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง
- ๓.๒ งานสาธารณูปโภค

๔. หน่วยตรวจสอบภายใน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มต่างๆ โดยให้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้ทรัพยากรกำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิค ด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

ทั้งนี้ ในปีงบประมาณที่ผ่านมา (๒๕๖๕) องค์การบริหารส่วนตำบลวัดแคได้ดำเนินโครงการต่าง ๆ ตามยุทธศาสตร์โดยสรุป ดังนี้

ยุทธศาสตร์	โครงการ	การก่อหนี้ผูกพัน/ ลงนามในสัญญา	โครงการ	การเบิกจ่ายงบประมาณ
1.ด้านการพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	6	260,075.00	6	260,075.00
2.ด้านการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ	2	10,199.00	2	10,199.00
3.การพัฒนาด้านสังคม	9	100,940.05	9	100,940.05
4.การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	2	76,632.00	2	76,632.00
5.ด้านการพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	5	135,011.08	5	135,011.08
6.ด้านการพัฒนาด้านสาธารณะและโครงสร้างพื้นฐาน	2	2,338,000.00		
รวม	26	2,920,857.13	24	582,857.13

องค์การบริหารส่วนตำบลโพรงวัดแค ได้ดำเนินการโครงการตามข้อบัญญัติงบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ในเขตพื้นที่ โดยได้รับความร่วมมือ การส่งเสริมและสนับสนุนจากภาคประชาชน ภาครัฐ และภาคเอกชนในพื้นที่ตลอดจนโครงการต่างๆ ประสบผลสำเร็จด้วยดี ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนทั้งในพื้นที่และพื้นที่ใกล้เคียง โดยได้มีการก่อหนี้ผูกพัน/ ลงนามในสัญญา รวม ๒๖ โครงการ จำนวนเงิน ๒,๙๒๐,๘๕๗.๑๓ บาท มีการเบิกจ่ายงบประมาณ จำนวน ๒๔ โครงการ จำนวนเงิน ๕๘๒,๘๕๗.๑๓ ล้านบาท

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลวัดแคเป็นส่วนราชการระดับกองต้น มีส่วนราชการภายในระดับฝ่ายจำนวน ๑ ฝ่าย ซึ่งฝ่ายที่จัดตั้งขึ้นได้จัดตั้งก่อนการมีประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งองค์การบริหารส่วนตำบล ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๓ ทั้งนี้ตามประกาศดังกล่าวกำหนดให้ฝ่ายต้องมีผู้ปฏิบัติงานที่เป็นพนักงานส่วนตำบลไม่น้อยกว่า ๒ อัตรา และต้องเป็นประเภทวิชาการอย่างน้อย ๑ อัตรา จากการตรวจสอบพบว่าส่วนราชการระดับฝ่ายยังมีจำนวนพนักงานส่วนตำบลไม่เป็นไปตามโครงสร้าง แต่หากจะกำหนดให้เป็นไปตามโครงสร้างก็จะกระทบต่อภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล แต่ทั้งนี้กรณีองค์การบริหารส่วนตำบลจะยังไม่กำหนดเพิ่มให้เป็นไปตามโครงสร้างดังกล่าวได้

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการรับเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในอบต. ก และงานการเจ้าหน้าที่ในอบต. ก ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

เพื่อเป็นการศึกษาเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง จึงขอแสดงข้อมูล ดังนี้

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	พนักงาน ส่วน ตำบล	พนักงาน งานครู	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
				ทั่วไป	ภารกิจ	
องค์การบริหารส่วนตำบลวัดแค อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม มีโครงสร้างส่วนราชการ ๔ ส่วนราชการ คือ ๑.สำนักปลัด อบต. ๒.กองคลัง ๓.กองช่าง ๔.หน่วยตรวจสอบภายใน	๑๔	๑	๑	๙	๑๕	๔๑

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	พนักงาน ส่วน ตำบล	พนักงาน นคร	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
				ทั่วไป	ภารกิจ	
องค์การบริหารส่วนตำบลวัดสำโรง	๑๗	๑	๐	๖	๓	๒๗
อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม มีโครงสร้างส่วนราชการ ๔ ส่วนราชการ คือ ๑.สำนักปลัด อบต. ๒.กองคลัง ๓.กองช่าง ๔.หน่วยตรวจสอบภายใน						

จากการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดแค และองค์การบริหารส่วนตำบลวัดสำโรง ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น มีอัตรากำลัง ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับกันแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดแค ปริมาณคนที่ใกล้เคียงกัน ปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลวัดแค ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็ กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะ กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบาย เหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการถ่ายโอนกำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จำทำให้ได้เวลามาตรฐานที่สามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้ข้อดีที่กำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ข้อมูลพื้นฐานตำบลวัดแค อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดแค มีความครบถ้วนสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับสภาพปัญหา และความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อความสะดวกในการบริการสาธารณะ แก้ไข และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ตรงประเด็นอย่างแท้จริง ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดแค

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ปัญหาเสียงตามสายในที่ชุมชน เสียงตามสายไม่ทั่วถึงทำให้ขาดการประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องทำให้ประชาชนไม่ทราบข่าวสารที่จำเป็น บางพื้นที่อาจไม่สะดวกในการเข้าแจ้งข้อมูล ข่าวสาร

๒. เนื่องจากปัจจุบันมีเหตุอาชญากรรม และอุบัติเหตุค่อนข้างบ่อย จึงมีความจำเป็น ที่ชุมชนหมู่บ้านกลางควรมีก้องวงจรปิดตามแยกต่างๆ

๓. บางพื้นที่ในหมู่บ้านยังขาดไฟส่องสว่าง บางส่วนมีการชำรุด

๔. เนื่องจากมีบ้านเรือนที่อยู่ติดริมแม่น้ำเวลาน้ำขึ้นหรือฝนตกหนักทำให้เกิดน้ำขึ้นมากจนท่วมเข้าบ้านเรือน

ความต้องการของประชาชน

๑. จัดทำเสียงตามสายหรือหอกระจายข่าว ตามจุดชุมชนเพิ่มเติม และซ่อมแซมในจุดที่เสียให้ใช้งานได้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ประชาชนได้รับข่าวสารได้ทันเหตุการณ์และข่าวสารใหม่ๆ ได้อย่างต่อเนื่อง

๒. ติดตั้งกล้องวงจรปิด (CCTV) ตามจุดเสี่ยงตามแยก ในหมู่บ้าน เพื่อป้องกันการก่อเหตุอาชญากรรม และเป็นประโยชน์ใช้เป็นหลักฐานจากกล้องวงจรปิด (CCTV) ได้

๓. ต้องการเพิ่มไฟส่องสว่าง ซ่อมแซมจุดที่ชำรุดให้ใช้งานได้

๔. ก่อสร้างเขื่อนกั้นน้ำ เพื่อป้องกันน้ำจากแม่น้ำท่วมบ้านเรือน

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

๑. ปัญหาส่งเสริมสร้างทักษะการพัฒนาอาชีพขาดการฝึกอบรมในการฝึกอาชีพเสริมขาดการติดต่อจากหน่วยงานที่ให้การฝึกอบรม

๒. ไม่มีตลาดรองรับพืชผลทางการเกษตร ขาดความรู้ในการแก้ไขปัญหาทางการเกษตร ไม่มีความรู้ในการแปรรูป

ความต้องการของประชาชน

๑. จัดโครงการกิจกรรมฝึกอาชีพเสริมเพื่อเสริมสร้างรายได้ จัดให้มีกลุ่มพัฒนาอาชีพประจำตำบล

๒. จัดหาแหล่งตลาดรองรับพืชผลทางการเกษตร

๓. ให้ความรู้ในการปลูกพืชและแปรรูปทางการเกษตรให้มีราคา

๔.๓ ด้านสังคม

๑. ปัญหาสุนัขและแมวจรจัดมีการผสมพันธุ์กับสุนัขหรือแมวบ้าน
๒. ปัญหาสุนัขและแมวจรจัดที่ขาดการดูแลจากเจ้าของมีการผสมพันธุ์มีลูกจนก่อให้เกิดสุนัขเร่ร่อน

๓. ปัญหาสายตรวจประจำหมู่บ้านเนื่องจากปัจจุบันมีอาชญากรรมบ่อยครั้งและมีบุคคลนอกพื้นที่แอบแฝง

๔. ปัญหาจัดทำเครื่องออกกำลังกาย เนื่องจากประชาชนตระหนักถึงความสำคัญของการออกกำลังกาย ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์

๕. มีแหล่งน้ำท่วมขัง ทำให้ยุ่งเจริญพันธุ์ได้อย่างรวดเร็ว ตามบ้านเรือนบางแห่งเป็นที่อาศัยของยุง

ความต้องการของประชาชน

๑. จัดทำหมันสุนัขและแมวจรจัด

๒. จัดการสถานที่ให้สุนัขและแมวจรจัด

๓. ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์ อปพร. จัดโครงการฝึกอบรมทบทวนให้กับ

อปพร.

๔. จัดเวรยามรักษาความปลอดภัยและทรัพย์สิน

๕. จัดหาอุปกรณ์เครื่องออกกำลังกาย เพื่อให้ประชาชนได้ทำกิจกรรมร่วมกัน และใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ และเป็นการสร้างเสริมสุขภาพกายประชาชนให้มีสุขภาพที่แข็งแรง

๖. จัดกิจกรรมรณรงค์การป้องกันโรคไข้เลือดออกประจำปี ฉีดพ่นยุงตามแหล่งเพาะพันธุ์ยุงตามหมู่บ้าน ประชาสัมพันธ์วิธีการป้องกันโรคไข้เลือดออกและการทำลายแหล่งเพาะพันธุ์ยุงให้ถูกวิธี

๔.๔ ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๑. ปัญหาการให้ประชาชนมีส่วนร่วม และรับรู้ในการบริหารงานภาครัฐ เนื่องจากปัญหาความต้องการของประชาชนที่ต้องการรับรู้ในการบริหารงานภาครัฐ

ความต้องการของประชาชน

๑. เปิดโอกาสให้ประชาชนที่สนใจในพื้นที่เข้ามาทำงานหรือมีส่วนร่วมการบริหารงาน

๒. จัดตั้งสภาในการตรวจสอบการทำงานและเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมแสดง

ความคิดเห็นในการจัดทำโครงการต่างๆ

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ปัญหาจัดหาถังขยะเพื่อรับปริมาณขยะที่เพิ่มขึ้น และเปลี่ยนถังขยะใหม่ เนื่องจากประชาชนอยู่ใกล้กันและจำนวนบ้านที่เพิ่มขึ้นทำปริมาณขยะมีมาก จำนวนถังขยะมีน้อย อีกทั้งถังขยะบางถังก็แตกไม่สามารถใส่ขยะได้

ความต้องการของประชาชน

๑. จัดหาถังขยะเพื่อรับปริมาณขยะที่เพิ่มขึ้น และเปลี่ยนถังขยะใหม่

๒. เพิ่มรอบในการเก็บขยะ เพื่อลดปริมาณในถังให้น้อยลง

๓. เปลี่ยนถังขยะที่แตกให้ใหม่

๔. จัดซื้อถังขยะเพิ่มให้รองรับขยะที่เพิ่มขึ้น

๔.๖ ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๑. ปัญหาการจัดกิจกรรมทางศาสนาในวันสำคัญต่างๆ ประชาชนบางส่วนไม่ได้เข้าร่วมทำกิจกรรมทางศาสนา เยาวชนรุ่นใหม่ไม่เห็นความสำคัญทางศาสนา

๒. ปัญหาประชาชนให้ความสนใจในการเข้าร่วมกิจกรรมสืบสานวัฒนธรรมประเพณีน้อยลง

ความต้องการของประชาชน

๑. ส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมทางศาสนาให้มีส่วนร่วม ประชาสัมพันธ์ในกิจกรรมให้เห็นถึงความสำคัญทางศาสนา

๒. ส่งเสริมสนับสนุนการเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมให้มากขึ้น

๓. ผู้นำชุมชนร่วมกันจัดกิจกรรมสืบสานประเพณีวัฒนธรรมอย่างต่อเนื่อง

๔. ค้นหาปราชญ์ชาวบ้านที่มีความรู้เกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่น และประวัติศาสตร์ของชุมชน

๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังได้ทำการศึกษา วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง แยกเป็นรายด้าน ดังนี้

๑.ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖ (๕))

๒.ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๓) ให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร (มาตรา ๖๘ (๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

๓.ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
- (๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๓))
- (๕) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

๔.ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- (๕) การส่งเสริมการท่องเที่ยวและประกอบอาชีพ (มาตรา ๖๘ (๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

๕.ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- (๒) การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๖.ด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
- (๒) การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๖)

๗.ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓))
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๓))
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๖๗ (๙))
- (๔) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดแคได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้อง กับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบาย ของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

ทั้งนี้ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรคในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลวัดแค ได้ดำเนินการวิเคราะห์ตามหลัก SWOT สามารถสรุปได้ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths)

๑. เป็นตำบล ที่มีการคมนาคมและการขนส่งสะดวก
๒. ทรัพยากรดินและน้ำอุดมสมบูรณ์เหมาะแก่การเกษตร โดยมีแม่น้ำต้นทุนสายหลักคือแม่น้ำท่าจีน
๓. แหล่งเพาะปลูกข้าว พืชผักและผลไม้ เช่น มะพร้าว น้ำหอม กล้วยน้ำว้า เป็นต้น
๔. แหล่งอารยธรรมที่มีประวัติความเป็นมายาวนาน มีความน่าสนใจศึกษาเรียนรู้ จึงมีความได้เปรียบ ด้านการท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ ศาสนา และเชิงวัฒนธรรม ที่โดดเด่น
๕. การบูรณาการความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาทางสังคมของชุมชน ร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถาบันการศึกษา และภาคเอกชนได้เป็นอย่างดี
๖. มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล รวมทั้ง มีภาคีเครือข่ายการดำเนินงานด้านสุขภาพเข้มแข็ง เช่น โรงเรียน/ฝ่ายปกครอง/ส่วนราชการต่าง ๆ/ภาคประชาชน เป็นต้น ให้การสนับสนุนในการดำเนินงานด้านสุขภาพ

จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. ภูมิประเทศเป็นที่ราบลุ่ม ทำให้เกิดปัญหาด้านการระบายน้ำ จึงประสบปัญหาน้ำท่วมขังในบางพื้นที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบริเวณริมแม่น้ำท่าจีน รวมทั้งบางพื้นที่ของตำบล
๒. ถนนสายหลักมีสภาพการจราจรที่ค่อนข้างหนาแน่น การจราจรบางช่วงเวลาติดขัด ไม่ปลอดภัยในการคมนาคมขนส่ง ขาดระบบขนส่งมวลชนที่มีคุณภาพ และขาดการบริหารจัดการโลจิสติกส์ในสถานะวิกฤตอย่างมีประสิทธิภาพ
๓. เกษตรกรใช้สารเคมีในการผลิตเป็นจำนวนมาก เกิดสารเคมีตกค้างในดิน ดินเสื่อมสภาพ ส่งผลให้ต้นทุนการผลิตสินค้าของภาคการเกษตรสูงเพิ่มขึ้น การผลิตพืชเกษตรส่วนใหญ่ยังไม่ได้มาตรฐาน GAP และยังขาดแหล่งจำหน่ายสินค้าเกษตรปลอดภัยโดยตรง รวมถึงการปรับเปลี่ยนทัศนคติในการทำการเกษตรหรือการปรับตัวให้เข้ากับสังคมที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว ส่งผลต่อสุขภาพของเกษตรกรประชาชนโดยทั่วไป
๔. การขยายฟาร์มเลี้ยงสัตว์เป็นไปได้ยากเนื่องจากชุมชนขยายตัวมาก ประกอบกับที่ดินมีราคาแพง ข้อกฎหมายหรือระเบียบอื่นๆที่เกี่ยวข้องในระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อปท) ที่เป็นอุปสรรคต่อการรับรองมาตรฐานฟาร์ม ทำให้เกษตรกรไม่สามารถพัฒนาสู่มาตรฐานตามที่ภาครัฐกำหนด
๕. ผู้ประกอบการขาดแคลนแรงงานไทย ทำให้จำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างด้าวเพื่อให้กิจการสามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง
๖. ขาดการพัฒนาสินค้าให้เกิดอัตลักษณ์ที่ชัดเจน เพื่อส่งผลให้เป็นสินค้าที่มีชื่อเสียงทั้งภายในตำบล/ในประเทศ/ต่างประเทศอย่างต่อเนื่อง เป็นรูปธรรมและบริการด้านการท่องเที่ยวที่ได้มาตรฐานและปลอดภัย
๗. ครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีความชำนาญในการจัดการการเรียนรู้สาขาวิชาหลักยังไม่เพียงพอ
๘. ปริมาณขยะของตำบลมีแนวโน้มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง เป็นผลมาจากการเติบโต ทางด้านเศรษฐกิจชุมชนเมืองและภาคการท่องเที่ยว รวมทั้งการบริหารจัดการขยะมูลฝอยในชุมชนที่ไม่มีประสิทธิภาพ มีขยะตกค้าง การกำจัดขยะให้ถูกหลักสุขาภิบาล ประชาชนยังไม่ให้ความร่วมมือ

๙. คุณภาพน้ำของแม่น้ำท่าจีนโดยรวมอยู่ในเกณฑ์เสื่อมโทรมถึงเสื่อมโทรมมากซึ่งวัดโดยเกณฑ์ดัชนีคุณภาพน้ำทั่วไป หรือ Water Quality Index (WQI) สาเหตุหลักจากการเกษตรกรรม การเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ และน้ำเสียจากชุมชน รวมถึงปัญหาผักตบชวาในแหล่งน้ำสาธารณะที่สำคัญ
๑๐. ขาดฐานข้อมูล (Big Data) ของทุกมิติที่เชื่อมโยงกันและการบริหารจัดการฐานข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน และทันต่อเหตุการณ์ที่ยังไม่มีประสิทธิภาพ

โอกาส (Opportunities)

๑. นโยบายของรัฐให้ความสำคัญกับ Food Safety Zoning การบริหารจัดการพื้นที่เกษตรกรรม (Zoning) การเป็น Smart Farmer ด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี การบริหารจัดการน้ำ ซึ่งสร้างโอกาสให้สามารถบริหารจัดการพื้นที่เพื่อการเกษตรได้อย่างปลอดภัย และนโยบายการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษระเบียงเศรษฐกิจภาคกลางและตะวันตก CWEC (Central – Western Economic Corridor) เพื่อพัฒนาให้เป็นฐานเศรษฐกิจชั้นนำของภาคกลาง-ตะวันตกในด้าน อุตสาหกรรมเกษตร การท่องเที่ยว และอุตสาหกรรมไฮเทคที่ได้มาตรฐานระดับสากล เชื่อมโยงกับ กรุงเทพฯและพื้นที่โดยรอบ และ EEC
๒. รัฐบาลให้ความสำคัญกับการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ เพื่อให้ภาคอุตสาหกรรมลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม
๓. ภาครัฐมีนโยบายการเพิ่ม ศักยภาพการบริการเชิงรุกของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) โดยทีมสหวิชาชีพออกไปให้บริการผู้ป่วยที่บ้านและชุมชน
๔. นโยบายการกระตุ้นและส่งเสริมการท่องเที่ยวของรัฐบาล สนับสนุนให้จังหวัดพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ ศาสนา และพหุวัฒนธรรม รวมทั้งมิติอื่นๆ เพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยวได้มากขึ้น
๕. การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ทำให้มีตลาดขนาดใหญ่ สามารถรองรับผลผลิตที่หลากหลายและมีคุณภาพและเชื่อมโยงด้านการตลาดเพื่อเพิ่มช่องทางการจำหน่ายสินค้าเกษตร อาหารและการท่องเที่ยว
๖. กระแสความต้องการของผู้บริโภคให้ความสนใจต่อมาตรฐานสินค้าที่ปลอดภัย และมาตรฐานเกษตรอินทรีย์ ส่งผลต่อโอกาสการขยายตลาดผลผลิตเกษตรปลอดภัยและเกษตรอินทรีย์
๗. มีเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่สามารถนำมาใช้ในการพัฒนา/ปรับปรุงตลอดห่วงโซ่อุปทานในขบวนการผลิต การบริการและการตลาด เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและสร้างรายได้เพิ่มให้กับภาคเกษตร ภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น
๘. ความก้าวหน้าของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัย สร้างโอกาสการใช้สื่อออนไลน์ บริการผ่านระบบออนไลน์ ช่วยลดต้นทุนการตลาดและการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๑๐. โครงการรถไฟทางคู่ของรัฐบาลที่เชื่อมโยงในสถานที่ต่าง ๆ ที่จะทำให้การขยายตัวของกลุ่มนักท่องเที่ยวเพิ่มสูงขึ้น เพิ่มโอกาสในการรองรับหรือดึงดูดนักท่องเที่ยวให้เข้ามา
๑๑. จังหวัดนครปฐมเป็นพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคกลาง-ตะวันตก (Central – Western Economic Corridor : CWEC) ที่เน้นเป็นฐานเศรษฐกิจชั้นนำในด้านอุตสาหกรรมเกษตร เกษตรอาหารแปรรูป การท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมไฮเทคมูลค่าสูงระดับมาตรฐานสากล

อุปสรรค (Treats)

๑. การเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศของโลก ปรากฏการณ์โลกร้อน (Global Warming) และผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางภูมิอากาศ (Climate Change) ส่งผลกระทบด้านการเกษตร เช่น ผลผลิตน้อยลง ผลผลิตไม่คงที่ ด้านสังคมเกิดโรคระบาด โรคติดต่อ และการเคลื่อนย้ายแรงงาน
๒. การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของประชากรไทย ทำให้ขาดสมดุลของประชากรภาคแรงงานและขาดการเตรียมความพร้อมในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ
๓. แนวโน้มแรงงานต่างด้าวที่เพิ่มสูงขึ้น การดำรงชีวิตคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวส่งผลกระทบต่อปัญหาขยะ สิ่งแวดล้อม สาธารณสุข เป็นภาระการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม การสาธารณสุขและการใช้ทรัพยากรต่างๆ
๔. การเปลี่ยนแปลงของสถานะเศรษฐกิจและสังคมของโลกอย่างรวดเร็ว ทำให้ภาคการผลิตและบริการไม่สามารถปรับตัวได้อย่างทันเหตุการณ์
๕. การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา หรือ COVID-๑๙ ส่งผลกระทบต่อภาคธุรกิจ และเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศไทย ทำให้เศรษฐกิจหยุดชะงัก เป็นสาเหตุของการเกิดปัญหาอาชญากรรม รวมทั้งการดำเนินชีวิตของประชาชนเปลี่ยนไป

๖.ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

จากการวิเคราะห์ศักยภาพตำบลตามหลักการ SWOT แบบองค์รวม และแยกรายยุทธศาสตร์ การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลจะเห็นได้ว่าภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจ องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นสำคัญ จึงได้กำหนดเป็นภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลวัดแค ต้องพัฒนาให้เกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ เพื่อจะได้กำหนดอัตราค่าจ้างรองรับการปฏิบัติงานให้บรรลุยุทธศาสตร์ที่วางไว้ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน และพัฒนาสาธารณูปโภค
๒. การสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
๓. การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ภารกิจรอง

๑. การส่งเสริมและสนับสนุนส่งเสริมสวัสดิการสังคมให้กับทุกกลุ่ม
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การรักษาความสงบเรียบร้อย การป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน
๔. การส่งเสริมการเกษตร และการประกอบอาชีพทางการเกษตร

๗.สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

จากการศึกษา วิเคราะห์อำนาจหน้าที่ ตลอดจนกำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลวัดแคจะดำเนินการนั้น โดยปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลวัดแคมีส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังที่จะปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ทั้งสิ้น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง หน่วยตรวจสอบภายใน และกรอบอัตรากำลัง ๔๐ อัตรา โดยสามารถสรุปปัญหาของโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังที่มี ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลวัดแคเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญที่มีโครงสร้างส่วนราชการเพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ ภารกิจต่าง ๆ ทั้งสิ้น ๔ ส่วนราชการ ประกอบด้วย สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง ซึ่งเป็นส่วนราชการระดับต้น และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยในแต่ละส่วนราชการประกอบไปด้วยส่วนราชการภายใน (ส่วนราชการระดับฝ่าย จำนวน ๑ ฝ่าย ระดับงาน จำนวน ๑๑ งาน และหน่วยตรวจสอบภายใน) ซึ่งมีตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (ระดับกลาง/ระดับต้น) เป็นผู้บังคับบัญชา โดยองค์การบริหารส่วนตำบลวัดแคมีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่ต้องควบคุมไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ จึงไม่สามารถกำหนดตำแหน่งต่างๆตามโครงสร้างเพิ่มในส่วนราชการต่างๆ ได้อีกทั้งยังมีตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าง ในสายงานผู้บริหาร และสายงานผู้ปฏิบัติว่าง จำนวน ๘ อัตรา ตำแหน่งพนักงานครู จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ อัตรา และตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา รวมทั้งสิ้น ๑๒ อัตรา ซึ่งการจัดทำแผนอัตรากำลังครั้งนี้จะใช้อัตรากำลังที่มีอยู่เดิมให้คุ้มค่าและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด เป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งในอนาคตหากองค์การบริหารส่วนตำบลวัดแค มีภารกิจที่เพิ่มขึ้น จึงจะกำหนดอัตรากำลังตำแหน่งเพิ่มให้สอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นต่อไป

ทั้งนี้ ในการพิจารณาโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังของแต่ละส่วนราชการสามารถสรุปปัญหาโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังได้ ดังนี้

๑.สำนักปลัด อบต. เป็นสำนัก/กอง ระดับต้น มีส่วนราชการภายใน จำนวน ๖ ฝ่าย ได้แก่ งานบริหารงานทั่วไป งานการเจ้าหน้าที่ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานสวัสดิการสังคม งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และงานรักษาความสะอาด โดยมีข้อเสนอปัญหาและแนวทางกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

-สำหรับโครงสร้างของสำนักปลัด อบต. ปัจจุบันเป็นโครงสร้างส่วนราชการระดับต้น หากในอนาคตมีความพร้อมทั้งภารกิจงาน ปริมาณงาน ความยุ่งยากซับซ้อน เห็นควรปรับปรุงโครงสร้างของสำนักปลัด อบต. เพิ่มจำนวนฝ่าย เนื่องจากปัจจุบันโครงสร้างส่วนราชการภายใน (ฝ่าย) ยังไม่มี

-สำหรับกรอบอัตรากำลังมี ๒๒ อัตรา ปัจจุบันยังสามารถปฏิบัติงานได้ หากในอนาคตมีความพร้อมทั้งภารกิจงาน ปริมาณงาน ความยุ่งยากซับซ้อน และเมื่อมีความพร้อมด้านภาระค่าใช้จ่าย เห็นควรกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นในอนาคต จึงขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเฉพาะตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพิ่มจำนวน ๑ อัตรา ในรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ นี้ ที่กำหนดให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งให้กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขึ้นให้ครบทุกแห่ง แต่จะสามารถสรรหาตำแหน่งดังกล่าวได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและ

งบประมาณจากสำนักงานงบประมาณที่กรมปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยรับงบประมาณแทนแล้วเท่านั้น และขอเปลี่ยนชื่อตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก เป็นตำแหน่งผู้ช่วยครูผู้ช่วย จำนวน ๓ อัตรา สังกัด งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม สำนักปลัด อบต. ในรอบการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ นี้

- การแสดงตารางการคำนวณจำนวนเด็กต่ออัตราพนักงานครู (สถานงานการสอน)

ในสถานศึกษา (โรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)

หน่วยนับ : คน

สถานศึกษา	ปีการศึกษา ๒๕๖๕		ปีการศึกษา ๒๕๖๖		อัตราส่วนเด็ก ปฐมวัยต่อครู	อัตรา พึงมีตาม เกณฑ์	อัตรา พนักงานครู ปัจจุบัน	ผู้ช่วยครู ผู้ช่วย/ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)
	ภาค ๑	ภาค ๒	ภาค ๑	ภาค ๒				
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลวัดแค	๔๒	๔๗	๔๑	-	๑๐ : ๑	๔	ว่าง ๑ อัตรา	๓/๐

คำนวณจำนวนตำแหน่งพนักงานครู ตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนด จำนวนตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ ซึ่งปัจจุบันตำแหน่งครูเป็นตำแหน่งว่างยังไม่มีผู้มาดำรงตำแหน่ง และการสรรหาในตำแหน่ง ดังกล่าวมีผู้ผ่านการสรรหาน้อยมาก

๒. กองคลัง เป็นกอง ระดับต้น มีส่วนราชการภายใน จำนวน ๑ ฝ่าย ๒ งาน ได้แก่ ฝ่ายการเงินและบัญชี งานพัฒนารายได้ และงานพัสดุและทรัพย์สิน โดยมีข้อเสนอปัญหาและแนวทางกำหนด โครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

- สำหรับโครงสร้างของกองคลัง ปัจจุบันเป็นโครงสร้างส่วนราชการระดับต้น หากในอนาคตมีความพร้อมทั้งภารกิจงาน ปริมาณงาน ความยุ่งยากซับซ้อน เห็นควรปรับปรุงโครงสร้างของ กองคลัง เพิ่มจำนวนฝ่าย เนื่องจากโครงสร้างส่วนราชการภายใน (ฝ่าย) ที่มีปัจจุบันมีเพียงแค่ ๑ ฝ่าย

- สำหรับกรอบอัตรากำลังมี ๘ อัตรา ในฝ่ายการเงินและบัญชี มีกรอบอัตรากำลังเป็นไปตามที่ ประกาศฯ กำหนด กล่าวคือ มีพนักงานส่วนตำบลไม่น้อยกว่า ๒ อัตรา โดยให้มีประเภทวิชาการ ๑ อัตรา เมื่อมีความพร้อมด้านภาระค่าใช้จ่ายเห็นควรกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล (ประเภทวิชาการ) เพิ่มขึ้น ๑ อัตราในอนาคต สำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ หากมีคุณภาพของงาน และความ ยุ่งยากของงาน เพิ่มมากขึ้นเห็นควรปรับปรุงตำแหน่งให้สูงขึ้นเพื่อรองรับกับคุณภาพและความยุ่งยาก ของงานนั้น

๓. กองช่าง เป็นกอง ระดับต้น มีส่วนราชการภายใน จำนวน ๒ ได้แก่ งานแบบแผนและก่อสร้าง และงานสาธารณูปโภค โดยมีข้อเสนอปัญหาและแนวทางกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

- สำหรับโครงสร้างของกองช่าง ปัจจุบันเป็นโครงสร้างส่วนราชการระดับต้น หากในอนาคตมีความพร้อมทั้งภารกิจงาน ปริมาณงาน ความยุ่งยากซับซ้อน เห็นควรปรับปรุงโครงสร้างของกองช่างเพิ่มจำนวนฝ่าย เนื่องจากปัจจุบันโครงสร้างส่วนราชการภายใน (ฝ่าย) ยังไม่มี

- สำหรับกรอบอัตรากำลังมี ๘ อัตรา ปัจจุบันพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่างและนายช่างโยธา เป็นตำแหน่งว่างยังไม่มีผู้มาดำรงตำแหน่ง และการสรรหาในตำแหน่งดังกล่าวมีผู้ผ่านการสรรหาไม่มากนัก มีเพียงพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างโยธา และรักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองช่าง ปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งมีการปฏิบัติงาน ปริมาณงาน ความยุ่งยากซับซ้อน ซึ่งมีความรู้ความชำนาญในสายงานช่างไม่มากพอ อาจทำให้งานเกิดความเสียหายได้ หากในอนาคตมีความพร้อมด้านภาระค่าใช้จ่าย เห็นควรกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ประเภทวิชาการเพิ่มขึ้นในอนาคต

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

หน่วยตรวจสอบภายใน ปัจจุบันยังไม่มีพนักงานส่วนตำบลมาดำรงตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ขาดแคลนหาคนมาดำรงตำแหน่งยาก

บทสรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

สำหรับโครงสร้างส่วนราชการยังคงตามเดิม ได้แก่ สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยในการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ในครั้งนี้ ทำให้กรอบอัตรากำลังบุคลากรมีจำนวนทั้งสิ้น ๔๑ อัตรา ซึ่งที่ประชุมคณะกรรมการฯ มีมติให้ดำเนินการเกี่ยวกับกรอบอัตรากำลังปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ดังนี้

สำนักปลัด อบต.

งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลวัดแค

๑.๑ ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ ดังนี้

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็ก จำนวน ๑ อัตรา

๑.๒ ขอเปลี่ยนชื่อตำแหน่ง ดังนี้

จาก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๓ อัตรา

เป็น ผู้ช่วยครูผู้ช่วย

(พนักงานจ้างตามภารกิจ)

- กรอบอัตรากำลังเดิม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ มีจำนวน ๔๐ อัตรา

- กรอบอัตรากำลังใหม่ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ มีจำนวน ๔๑ อัตรา

๘. โครงสร้างกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลวัดแค เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง จึงได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและภารกิจในส่วนราชการต่าง ๆ ออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักงานปลัด

๒. กองคลัง

๓. กองช่าง

๔. หน่วยตรวจสอบภายใน

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (ประเภทสามัญ)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ประเภทสามัญ)	หมายเหตุ
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ระดับต้น) (๑)	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ระดับต้น) (๑)	
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	
- หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑) ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๔ งานสวัสดิการสังคม ๑.๕ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๖ งานรักษาความสะอาด	- หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑) ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๔ งานสวัสดิการสังคม ๑.๕ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๖ งานรักษาความสะอาด	
๒. กองคลัง	๒. กองคลัง	
- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑) ๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑) ๒.๑.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑) ๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑) ๒.๑.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง	๓. กองช่าง	
- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑) ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานสาธารณูปโภค	- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑) ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานสาธารณูปโภค	
๔. หน่วยตรวจสอบภายใน	๔. หน่วยตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลวัดแค ได้ทำการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่ามีปริมาณงาน คุณภาพของงาน ในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดแค และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดแค เป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลวัดแค อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตร กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม(+) /ลด (-)			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑.	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่างเดิม- ๒ พ.ค.๖๕ ปรับปรุง ตำแหน่ง ๘ พ.ค.๖๖
	รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๑. สำนักปลัด (๐๑)								
๒.	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป								
๓.	นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ลูกจ้างประจำ								
๔.	พนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๕.	คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖.	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗.	ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๘.	คนงาน ๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙.	คนงาน ๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐.	คนงาน ๓	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่างเดิม- ๑ มี.ค.๖๖
๑๑.	๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่างเดิม- ๓ ส.ค.๖๖

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม(+) /ลด (-)			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน								
๑๒.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๓.	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๑.๔ งานสวัสดิการสังคม								
๑๔.	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๕.	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๑.๕ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
๑๖.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลวัดแค	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	-กำหนดเพิ่ม-
๑๗.	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครู (คส.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่างเดิม-
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								-ว่างเดิม-
๑๘.	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่างเดิม-
๑๙.	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย ๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-เปลี่ยนชื่อ-
๒๐.	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย ๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-เปลี่ยนชื่อ-
๒๑.	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย ๓	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-เปลี่ยนชื่อ-
	๑.๖ งานรักษาความสะอาด								
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๒.	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่างเดิม-
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๓.	คนงานประจำรถขยะ ๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔.	คนงานประจำรถขยะ ๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมสำนักงานปลัด	๒๒	๒๓	๒๓	๒๓	๑	-	-	
	๒. กองคลัง (๐๔)								
๒๕.	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี								
๒๖.	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม(+) /ลด (-)			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒๗.	๒.๑.๑ งานการเงินและบัญชี เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	- ว่างเดิม- (ให้ กสธ. สรรหา)
๒๘.	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙.	๒.๒ งานพัฒนารายได้ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐.	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> พนักงานจดมาตรน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑.	๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	- ว่างเดิม- (ให้ กสธ. สรรหา)
๓๒.	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมกองคลัง	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
๓๓.	๓.กองช่าง (๐๕) ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	- ว่างเดิม- ๑๖ ต.ค.๖๓
๓๔.	๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	- ว่างเดิม- (ให้ กสธ. สรรหา)
๓๕.	๓.๒ งานสาธารณูปโภค <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖.	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๗.	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

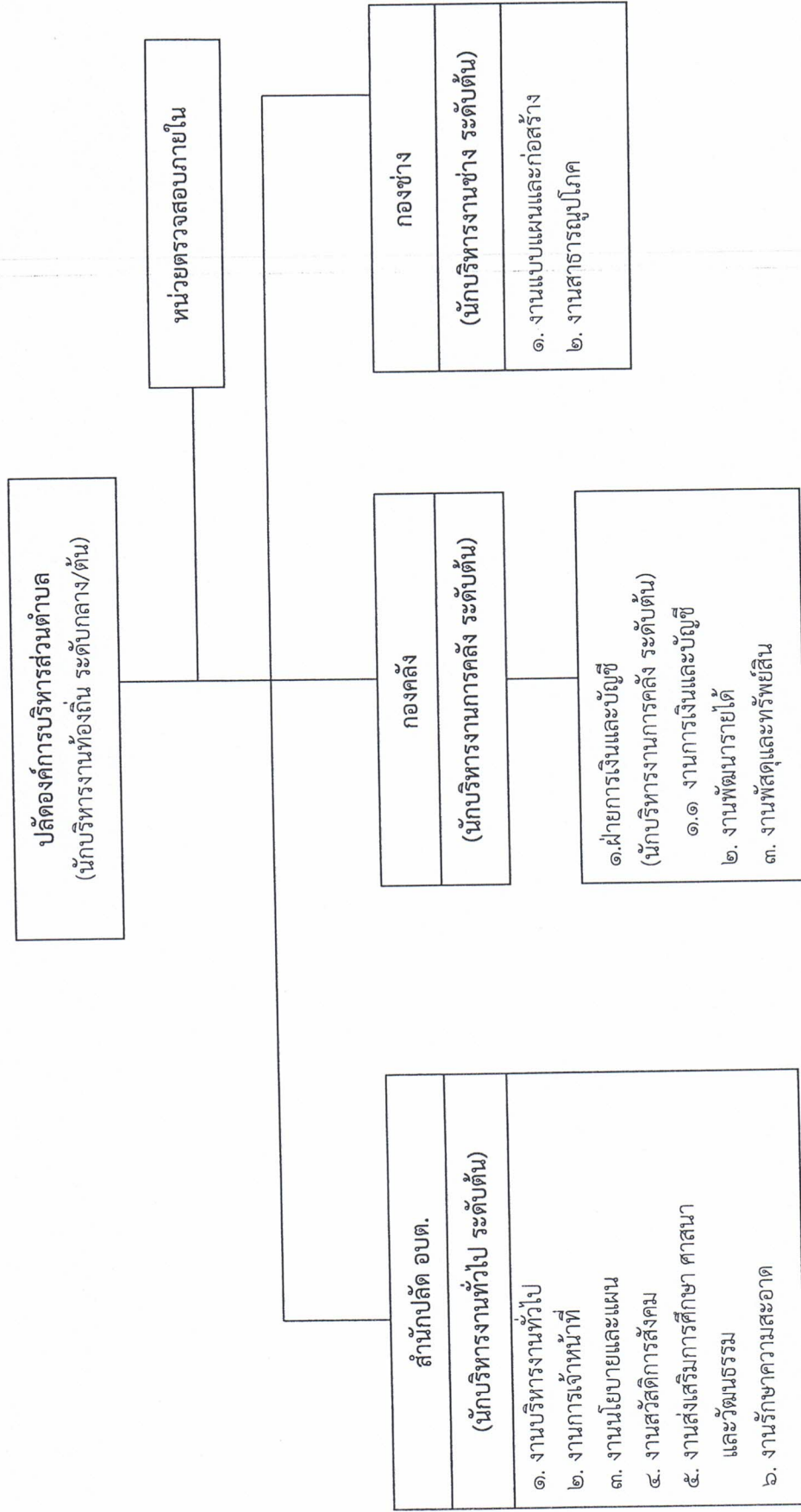
ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลัง ใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๓๘.	คนงาน ๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๙.	คนงาน ๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๐.	คนงาน ๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมกองช่าง	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
๔๑.	<u>๔.หน่วยตรวจสอบภายใน</u> นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑				-ว่างเดิม-
	รวมหน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑				
	รวมทั้งสิ้น	๔๐	๔๑	๔๑	๔๑	๑	-	-	

ตารางแสดงค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นประกอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ตามพระราชบัญญัติการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๓๕
ขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดแค อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม

รายการ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗	ปีงบประมาณ ๒๕๖๘	ปีงบประมาณ ๒๕๖๙	หมายเหตุ
ประมาณการรายจ่ายประจำปี	๒๖,๖๔๙,๕๗๗.๕๐	๒๗,๙๘๒,๐๕๖.๓๘	๒๙,๓๘๑,๑๕๙.๒๐	
วงเงินค่าใช้จ่ายร้อยละ ๔๐	๑๐,๕๐๑,๗๓๑	๑๐,๘๑๘,๙๒๔.๐๐	๑๑,๑๔๓,๙๘๓.๐๐	
ค่าใช้จ่ายงานบริหารงานบุคคล				
- เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินประจำตำแหน่ง ฯ	๙,๑๓๑,๙๔๐	๙,๔๐๗,๗๖๐	๙,๖๙๐,๔๒๐	
- ประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ %	๑,๓๖๙,๗๙๑	๑,๔๑๑,๑๖๔	๑,๔๕๓,๕๖๓	
รวม	๑๐,๕๐๑,๗๓๑	๑๐,๘๑๘,๙๒๔	๑๑,๑๔๓,๙๘๓	
คิดเป็นร้อยละ	๓๙.๔๑	๓๘.๖๖	๓๗.๙๓	

หมายเหตุ	ตามข้อบัญญัติงบประมาณปี ๒๕๖๖
ประมาณการรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ =	(๒๕,๓๘๐,๐๐๐x๕%) + ๒๕,๓๘๐,๕๕๐ = ๒๖,๖๔๙,๕๗๗.๕๐
ประมาณการรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ =	(๒๖,๖๔๙,๕๗๗.๕๐x๕%) + ๒๖,๖๔๙,๕๗๗.๕๐ = ๒๗,๙๘๒,๐๕๖.๓๘
ประมาณการรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ =	(๒๗,๙๘๒,๐๕๖.๓๘x๕%) + ๒๗,๙๘๒,๐๕๖.๓๘ = ๒๙,๓๘๑,๑๕๙.๒๐

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลวัดแค ประเภทสามัญ



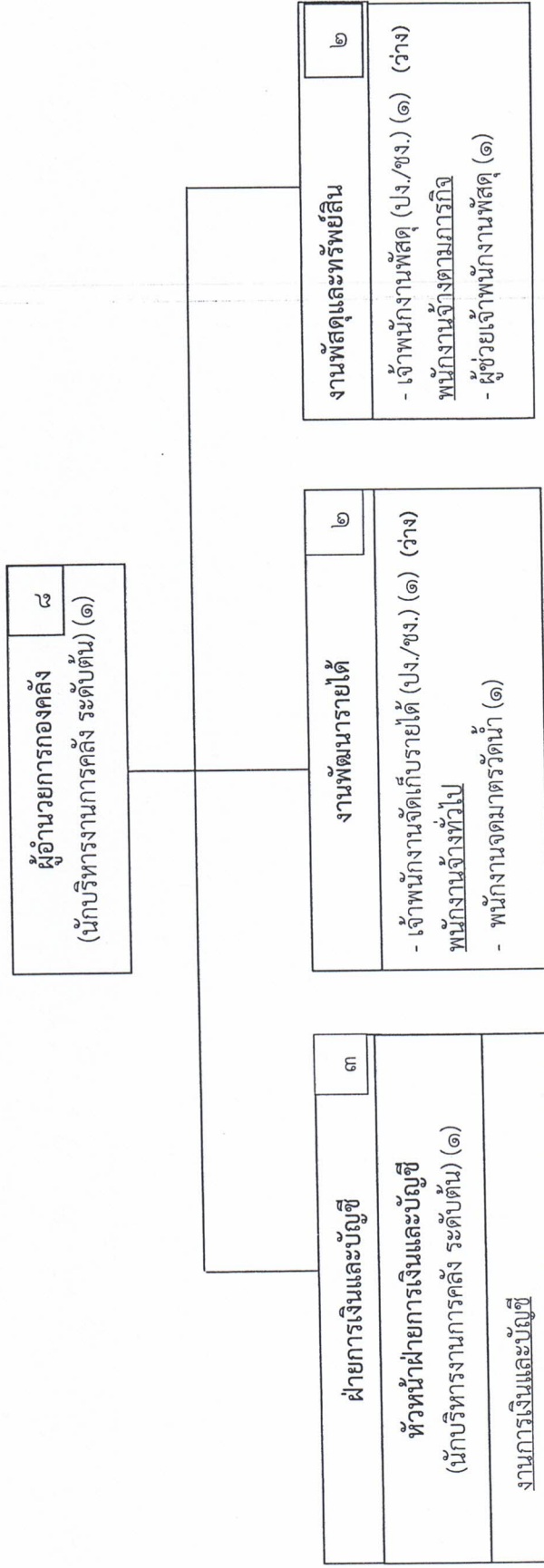
โครงสร้างของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวัดแค ประเภทสามัญ

หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)

งานบริหารงานทั่วไป		งานสวัสดิการสังคม		งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	
๘		๒		๒	
- นิติกร (ปก./ชก.) (๑) - ลูกจ้างประจำ - พนักงานธุรการ (๑) - พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์ (๑) - คนสวน (๑) - พนักงานขับรถยนต์ (๑) - พนักงานจ้างทั่วไป - คนงาน ๑ (๑) - คนงาน ๒ (๑) - คนงาน ๓ (๑) (ว่าง)		- นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) (๑.) - พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (๑)		- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) (๑) - พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๑)	
งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม		๖		๓	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลวัดแค		- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑) กำหนดเพิ่ม - ครู ศศ.๒ (๑) (ว่าง)		- พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (๑) (ว่าง) - ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (๑) เปลี่ยนชื่อตำแหน่ง - ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (๑) เปลี่ยนชื่อตำแหน่ง - ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (๑) เปลี่ยนชื่อตำแหน่ง	
งานการเจ้าหน้าที่		๑			
- นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) (๑) (ว่าง)					

ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ			จำนวนการท้องถิ่น			พนักงานส่วนตำบล (ครุ)	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ปง.	ชง.	อว.	ปก.	ชก.	ชพ.	ต.	คส.	ผอ.					
จำนวน	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๑	-	๑	๑๐	๕	๒๓

โครงสร้างของกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลวัดแค ประเภทสามัญ

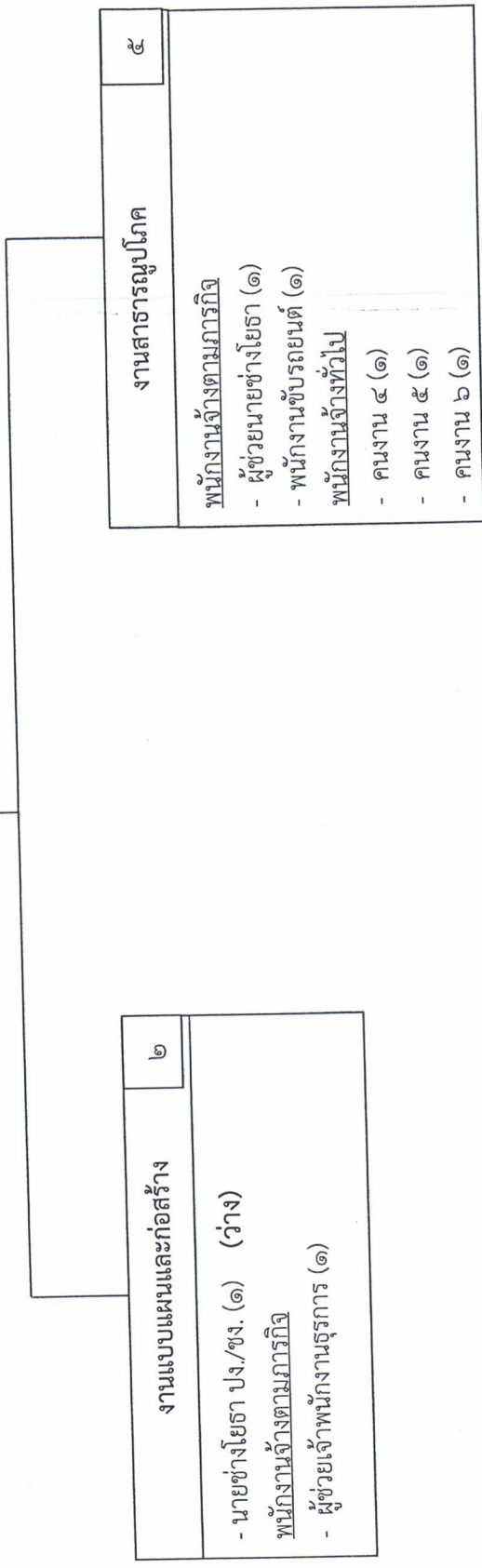


หมายเหตุ ไม่มีตำแหน่งสายวิชาการอย่างน้อย ๑ อัตราตามแนวทางปฏิบัติ

ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ			อำนวยการท้องถิ่น			พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ปง.	ชง.	อว.	ปง./ชง.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง	
จำนวน	-	-	-	๓	-	-	-	-	๒	-	-	๘

โครงสร้างของกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลวัดแค ประเภทสามัญ

ผู้อำนวยการกองช่าง	๘
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑) (ว่าง)	



ระดับ	ทั่วไป				วิชาการ				อำนวยความสะดวก			พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
	ปง.	ชง.	อว.	ปง./ชง.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง		
จำนวน	-	-	-	๑		-	-	-	๑	-	-	๓	๘

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) (๑)	๑
--	---

หน่วยตรวจสอบภายใน	๑
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) (๑)	

ระดับ	ทั่วไป		วิชาการ				พนักงาน ส่วนตำบล	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
	ปง.	ชง.	อว.	ปก.	ชก.	ชพ.	ปก./ ชก.			
จำนวน	-	-	-		-	-	๑	-	-	๑

๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและภารกิจกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
ตามโครงสร้างส่วนราชการแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ประเภท	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน
๑	ว่าง	-	๑๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	บริหารท้องถิ่น	๑๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๗๑๖,๐๔๐ (ว่าง ๒ พ.ค.๖๕)
ส่วนปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล												
๒	นายพิรพล อ่วมเปิม	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร)	๑๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	อำนาจการท้องถิ่น	๑๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๓,๗๒๐ (๒๖,๓๐๐x๑๒)	๕๓,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๕๘๗,๗๒๐
๓	นางสาวศุภิดา แกมแก้ว	ปริญญาตรี นิติศาสตรบัณฑิต	๑๘-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ป.ก./ชก.	วิชาการ	๑๘-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ป.ก./ชก.	๒,๓๓๓,๗๖๐ (๑๘,๔๘๐x๑๒)	-	๒,๓๓๓,๗๖๐
๔	ว่าง	-	๑๘-๓-๐๑-๓๑๐๖-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ชก.	วิชาการ	๑๘-๓-๐๑-๓๑๐๖-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ชก.	๓,๕๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	๓,๕๕๕,๓๒๐ (ว่าง ๓ ส.ค.๖๖)
๕	นายพรชัย พวรรณะศิริเวช	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต (เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์)	๑๘-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ชก.	วิชาการ	๑๘-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ชก.	๒,๒๘๘,๙๖๐ (๑๘,๑๖๐x๑๒)	-	๒,๒๘๘,๙๖๐
๖	นางสาวจิตตรา รูปเสลา	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร)	๑๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ชก.	วิชาการ	๑๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ชก.	๒,๒๐๐,๘๔๐ (๑๗,๕๗๐x๑๒)	-	๒,๒๐๐,๘๔๐
๗	ว่าง	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	วิชาการ	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	(๑๗,๕๗๐x๑๒)	-	การสรรหาผู้รับตำแหน่งใหม่ มีแผนให้มีการโยกย้ายจากหน่วยงานอื่นมาบรรจุตำแหน่งนี้โดยมีมติเห็นชอบกับคณะกรรมการ
๘	ว่าง	-	๑๘-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๗๗	ครู	ศศ.๒	วิชาการ	๑๘-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๗๗	ครู	ศศ.๒	๓,๕๕๕,๗๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	๓,๕๕๕,๗๒๐ (ว่าง) งบอุดหนุน
๙	อุทัยวงศ์ประจักษ์ นางสาวศิริประภา รวยใหม่	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	-	พนักงานธุรการ	-	-	-	พนักงานธุรการ	-	๒,๕๒๐,๑๒๐ (๒๑,๐๑๐x๑๒)	-	๒,๕๒๐,๑๒๐
๑๐	พนักงานรับส่งจดหมาย นายบรรด พูลสวัสดิ์	ปริญญาตรี วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วิศวกรรมคอมพิวเตอร์)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	๑,๘๘๘,๓๖๐ (๑๖,๕๓๐x๑๒)	-	๑,๘๘๘,๓๖๐
๑๑	นางสาววงษณภณ ภาน้อยดีดำรง	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต (วิศวกรรมคอมพิวเตอร์)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑,๘๘๗,๒๐๐ (๑๕,๖๐๐x๑๒)	-	๑,๘๘๗,๒๐๐
๑๒	นางสาวกัญธิภักดิ์ สุขบุญวัน	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร)	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๒,๔๕๑,๕๖๐ (๒๐,๑๓๐x๑๒)	-	๒,๔๕๑,๕๖๐
๑๓	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	(๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	๑๘๐,๐๐๐ (ว่าง)
๑๔	นางสาวณิงสุภา ขาติชูศักดิ์	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต (การประถมศึกษา)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๒,๐๓๓,๕๒๐ (๑๖,๘๖๐x๑๒)	-	๒,๐๓๓,๕๒๐
๑๕	นางสาวสุกัญญา สีธารณะ	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาระดับวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑,๘๘๔,๖๕๐ (๑๖,๒๒๐x๑๒)	-	๑,๘๘๔,๖๕๐
๑๖	นางสาวสุภาสิณี สีโสมนาค	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑,๘๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	๑,๘๘๐,๐๐๐

ค

ข้อมูลผู้ดำรงตำแหน่ง			กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				หมายเหตุ		
ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน
๑๓๗	นายสำราญ ลิทธิพันธ์	ป.๖	-	คนสวน (ทักษะ)	-	-	-	คนสวน (ทักษะ)	-	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๕๐๐x๑๒)	-	-
๑๓๘	นายสุรชัย รสชา	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	๑๖๕,๕๐๐ (๑๓,๘๐๐x๑๒)	-	-
๑๓๙	นาง วัง	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (ทักษะ)	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (ทักษะ)	-	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๕๐๐x๑๒)	-	-
พนักงานจ้างทั่วไป													
๒๐	นายขวัญชัย ตีโลกวิชัย	ม.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	๑๐๕,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-
๒๑	นายสิทธิชา กุระดา	ม.๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	๑๐๕,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-
๒๒	นางสาวสุทัศน์ กุระดา	ป.๖	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๕,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-
๒๓	นางวิภาดา ตีโลกวิชัย	ม.๓	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๕,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-
๒๔	นาง วัง	-	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๕,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-
งบคงคลัง													
๒๕	นางสาวอโนสรีย์ ชื่นพัก	ปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ)	๑๘-๓-๐๔-๕๐๑๖-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๑๘-๓-๐๔-๕๐๑๖-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-
๒๖	นางสันต์ฤทัย อนันตวงศ์	ปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ)	๑๘-๓-๐๔-๕๐๑๖-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๑๘-๓-๐๔-๕๐๑๖-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๔๐๖,๘๖๐ (๓๓,๕๖๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-
๒๗	นาง วัง	-	๑๘-๓-๐๔-๕๐๑๖-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ป.๖/ขง	๑๘-๓-๐๔-๕๐๑๖-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ป.๖/ขง	๒๘๗,๘๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-
๒๘	นาง วัง	-	๑๘-๓-๐๔-๕๐๑๖-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ป.๖/ขง	๑๘-๓-๐๔-๕๐๑๖-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ป.๖/ขง	๒๘๗,๘๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-
๒๙	นาง วัง	-	๑๘-๓-๐๔-๕๐๑๖-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ทั่วไป	ป.๖/ขง	๑๘-๓-๐๔-๕๐๑๖-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ทั่วไป	ป.๖/ขง	๒๘๗,๘๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-
๓๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวเบญจมาศ ไทยแก้ว	ป.๖ บริหารธุรกิจ (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	-	-	๑๖๕,๖๘๐ (๑๔,๑๕๐x๑๒)	-	-
๓๑	นางสาวพิศมัย ประทุมทอง	ป.๖ บริหารธุรกิจ (การตลาด)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัสดุ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัสดุ	-	-	๑๗๕,๗๖๐ (๑๔,๕๖๐x๑๒)	-	-
๓๒	พนักงานจ้างทั่วไป นายพิบูลย์ พูลสมบัติ	ม.๓	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	-	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	-	๑๐๕,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-

ข้อมูลผู้ดำรงตำแหน่ง		กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				หมายเหตุ			
ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน
กองช่าง													
๓๓	ว่าง	-	๑๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ชำนาญการท้องถิ่น	ต้น	๑๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ชำนาญการท้องถิ่น	ต้น	๔๓๕,๖๐๐ (ค่าตอบแทนเดือน)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-
๓๔	ว่าง	-	๑๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง/ชง	๑๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง/ชง	๒๗๗,๙๐๐ (ค่าตอบแทนเดือน)	-	-
๓๕	พนักงานช่างควบคุมงานช่าง นางสาวณัฐวิทย์ เสนีย์วงศ์ ณ อยุธยา	ปริญญาตรี การบริหารธุรกิจ (การจัดการธุรกิจและภาษาอังกฤษ) ปริญญาตรี วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต วิศวกรรมโยธา	-			-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๖๙,๖๘๐ (๑๕,๑๘๐x๑๒)	-	-
๓๖	นายวรวิญญู เหมทรรษา		-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	๑๕๖,๐๐๐ (๑๓,๐๐๐x๑๒)	-	-
๓๗	นายพิเชฏฐ ภิรมย์เยี่ยม	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทั้กะจะ)	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทั้กะจะ)	-	-	๑๕๕,๗๖๐ (๑๒,๙๘๐x๑๒)	-	-
๓๘	พนักงานช่างช่วยทั่วไป นายธรรพร ลิทธิพันธ์	ม.๓	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๔,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-
๓๙	นายจิรศักดิ์ บริประติษฐ์	ม.๓	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๔,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-
๔๐	นายอดิพงษ์ บุญส่ง	ม.๓	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๔,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-
หน่วยตรวจสอบภายใน													
๔๑	ว่าง	ป.ตรี	๑๘-๓-๑๒-๒๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๑๘-๓-๑๒-๒๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่าตอบแทนเดือน)	-	-
๓๕๕,๓๒๐ (ว่าง)													

๑๒.แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เพื่อเป็นการกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี โดยสอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลวัดแค จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ดังนี้

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลวัดแค ตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลตามมติคณะรัฐมนตรี ในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลวัดแค จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อน รัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑.เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการ บริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒.ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาคความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะ ที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วน ราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓.องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการ วิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔.การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านทักษะดิจิทัล อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การพัฒนาตนเอง การพัฒนานอกงาน หรือการพัฒนาในงาน เป็นต้น ทั้งนี้ รายละเอียดและแนวทางการพัฒนาบุคลากรจะกำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดแคต่อไป

๑๓.ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

ตามที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้มีประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งบังคับใช้เมื่อวันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป ได้กำหนดให้มีประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นซึ่งหมายรวมพนักงานจ้าง ลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการประพฤติปฏิบัติตน

ทั้งนี้ ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดแค มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม และตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ประมวลจริยธรรมหลัก

ข้อ ๑ ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

ข้อ ๒ ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

ข้อ ๓ กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้านหรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

ข้อ ๔ คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

ข้อ ๕ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อ ๖ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

ข้อ ๗ ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

จริยธรรมทั่วไป

ข้อ ๑ ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

ข้อ ๒ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คำนึง และระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหาย

ข้อ ๓ ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยดี

ข้อ ๔ มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

ข้อ ๕ จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

ข้อ ๖ ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้องครบถ้วน และไม่บิดเบือน

ข้อ ๗ เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

ข้อ ๘ ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

ข้อ ๙ ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

ภาคผนวก

ข้อบัญญัติ

งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

องค์การบริหารส่วนตำบลวัดแค

อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม

โดยที่เป็นการสมควรตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 อาศัยอำนาจตามความในพระราชบัญญัติพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 มาตรา 87 จึงตราข้อบัญญัติขึ้นไว้โดยความเห็นชอบของสภาองค์การบริหารส่วนตำบลวัดแค และโดยอนุมัติของนายอำเภอนครชัยศรี

ข้อ 1 ข้อบัญญัติ นี้เรียกว่า ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ข้อ 2 ข้อบัญญัติ นี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2565 เป็นต้นไป

ข้อ 3 งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 25,380,550 บาท

ข้อ 4 งบประมาณรายจ่ายทั่วไป จ่ายจากรายได้จัดเก็บเอง หมวดภาษีจัดสรร และหมวดเงินอุดหนุน เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 25,380,550 บาท โดยแยกรายละเอียดตามแผนงานได้ดังนี้

แผนงาน	ยอดรวม
ด้านบริหารทั่วไป	
แผนงานบริหารงานทั่วไป	9,602,480
แผนงานการรักษาความสงบภายใน	289,360
ด้านบริการชุมชนและสังคม	
แผนงานการศึกษา	2,536,340
แผนงานสาธารณสุข	240,000
แผนงานสังคมสงเคราะห์	510,080
แผนงานเคหะและชุมชน	985,000
แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน	260,000
แผนงานการศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ	340,000
ด้านการเศรษฐกิจ	
แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา	3,615,890
แผนงานการเกษตร	181,000
แผนงานการพาณิชย์	2,218,000
ด้านการดำเนินงานอื่น	
แผนงานงบกลาง	4,602,400
งบประมาณรายจ่ายทั้งสิ้น	25,380,550

ข้อ 5 งบประมาณรายจ่ายเฉพาะการ จ่ายจากรายได้ เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 0 บาท ดังนี้

งบ	ยอดรวม
รวมรายจ่าย	0

ข้อ 6 ให้นายกองคการบริหารส่วนตำบลวัดแคปฏิบัติการเบิกจ่ายเงินงบประมาณที่ได้รับอนุมัติให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน และการตรวจเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อ 7 ให้นายกองคการบริหารส่วนตำบลวัดแคมีหน้าที่รักษาการให้เป็นไปตามข้อบัญญัตินี้

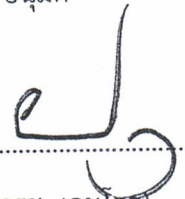
ประกาศ ณ วันที่ 21 ก.ย. 2565

(ลงนาม)..... 1-11/11/2565.

(นายสมบุญ สุขวาทะโก)

ตำแหน่ง นายกองคการบริหารส่วนตำบลวัดแค

อนุมัติ

(ลงนาม)..... 

(นายอารุณ เอ็มไอยู)

ตำแหน่ง นายอำเภอนครชัยศรี



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลวัดแค
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลวัดแค ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๘ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ แล้วนั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบ มาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๘ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

1/ 1/

(นายสมบุญ สุขวัฑฒะโก)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวัดแค



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลวัดแค
เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดแค

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลวัดแค ได้ดำเนินการจัดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐมในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๘ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ แล้วนั้น

อาศัยอำนาจความตามมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๕ วรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐมในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๘ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ และได้จัดทำโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประเภท องค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ องค์การบริหารส่วนตำบลวัดแค จึงกำหนดโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการดังนี้

๑.สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ งานธุรการ งานสารบรรณ การจัดทำทะเบียนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลผู้บริหารฯ งานบันทึกข้อมูล งานอินเทอร์เน็ตตำบล งานการเจ้าหน้าที่ งานการประชุม งานการข้อบัญญัติตำบล งานนิติการ งานดำเนินการทางคดี งานร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์ งานรัฐพิธี งานประชาสัมพันธ์ งานจัดทำแผนพัฒนาตำบล งานการจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายทั่วไปประจำปี งานขออนุมัติดำเนินการตามข้อบัญญัติ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม งานนิเทศการศึกษา งานจัดการศึกษา งานทดสอบและประเมินตรวจวัดผล งานบริการและบำรุงสถานศึกษา งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ส่งเสริมกิจการศาสนาประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานกิจการเด็กและเยาวชน งานกีฬาและนันทนาการ งานสวัสดิการสังคมสตรีและเยาวชน งานสนับสนุน กิจกรรมของเด็กและสตรี งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๖ งาน คือ

๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ งานธุรการ สารบรรณ การจัดทำทะเบียนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล,ผู้บริหารฯ,งานทะเบียนยานพาหนะ,งานบันทึกข้อมูล,งานการเจ้าหน้าที่,งานการประชุม,งานรัฐพิธี,งานกิจการสภาฯ,งานเลือกตั้ง,งานตรวจสอบ,งานตรวจสอบภายใน,งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว,งานรักษาความปลอดภัย และความสะอาดสำนักงาน,และได้รับมอบหมาย งานอื่นที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ

๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำแผนการจัดส่วนราชการ และอัตรากำลังในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค การวางแผนกำลังคน การกำหนดและเกลี่ยอัตรากำลัง การติดตามและประเมินผลการใช้กำลังคน การจัดทำข้อเสนอแนะในการกำหนดนโยบาย การบริหารงานบุคคล การปรับปรุงระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการในการบริหารงานบุคคล การศึกษา วิเคราะห์ และเสนอแนะ แนวทางการทบทวนบทบาท ภารกิจ และวิธีปฏิบัติงาน การปรับปรุงกระบวนการบริหารงานบุคคล โครงสร้าง อัตรากำลัง ระบบงานและมาตรฐานการทำงานของหน่วยงาน การสรรหา คัดเลือก พัฒนาและเสริมสร้างสมรรถภาพข้าราชการ และลูกจ้าง การลาต่าง ๆ ตลอดจนการบริหารงานบุคคล และงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน มีหน้าที่ความรับผิดชอบ งานวิชาการ งานนโยบาย ขององค์การบริหารส่วนตำบล งานจัดทำแผนพัฒนาตำบลประจำปีและ ๓ ปี งานการขออนุญาตตำบล ด้าน งบประมาณ งานสารสนเทศ งานรวบรวมข้อมูลและสถิติทางเทคนิคและวิชาการทุกประเภท และงานที่ได้รับ มอบหมาย งานอื่นที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ

๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน มีหน้าที่รับผิดชอบ งานสวัสดิการสังคม งานพัฒนาชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานสังคมสงเคราะห์ งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี งานส่งเสริมอาชีพ และข้อมูลแรงงาน งานพัฒนาสตรีและเยาวชน งานสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี และงานที่ได้รับ มอบหมาย งานอื่นที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ

๑.๕ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ งานบริหารวิชาการ งานนิเทศการศึกษา งานเทคโนโลยีทางการศึกษา งานจัดการศึกษา งานทดสอบและ ประเมินตรวจวัดผล งานบริการและบำรุงสถานศึกษา งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมกิจการศาสนา งาน ส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานกิจการเด็กและเยาวชน งานกีฬาและสันทนาการ และได้รับมอบหมาย งานอื่นที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ

๑.๖ งานรักษาความสะอาด มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ

- (๑) งานกวาดล้างทำความสะอาด
- (๒) งานเก็บรวบรวมขยะมูลฝอย
- (๓) งานขนถ่ายขยะมูลฝอย
- (๔) งานขนถ่ายสิ่งปฏิกูล
- (๕) และได้รับมอบหมาย งานอื่นที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ

๒. กองคลัง มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่าย การฝากเงิน การเก็บรักษา เงิน การตรวจเงิน การหักภาษีเงินได้และนำส่งเงินภาษี การตัดโอนเงินเดือน รวบรวมสถิติเงินได้ งบแสดงฐานะ การเงิน งบทรัพย์สิน หนี้สิน งบโครงการ เงินสะสม งานจัดทำบัญชีทุกประเภท งานทะเบียนคุมเงินรายได้ รายจ่าย งานจัดเก็บรายได้และพัฒนารายได้ การจัดหาผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สิน งานจัดทำ/ ตรวจสอบบัญชี และการรับเงินในกิจการประปาและงานจัดเก็บขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวมถึงงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายนอกเป็น ๑ ฝ่าย ๒ งาน คือ

๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี

๒.๑.๑ งานการเงินและบัญชี มีหน้าที่และความรับผิดชอบ งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย งานงบการเงินและงบดุล งานจัดทำงบแสดงฐานะทางการเงิน งานรายงานทางการเงิน งานเบิกจ่ายงานฝากเงิน งานเก็บรักษาเงิน งานตรวจเงิน งานจัดทำกาเบิกจ่ายเงิน การหักภาษีเงินได้และนำส่งภาษีงานโอนเงินเดือน งานขออนุมัติเบิกตัดปีและขอขยายเวลาเบิกจ่ายเงิน งานรายงานเงินคงเหลือประจำวัน งานจัดทำบัญชีทุกประเภทงานทะเบียนคุมเงินรายได้ รายจ่าย งานรวบรวมสถิติเงินได้ประเภทต่าง ๆ งานจัดทำงบและแสดงฐานะการเงิน งานงบทรัพย์สิน หนี้สิน งบโครงการ เงินสะสม รวมถึงงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๒.๒ งานพัฒนารายได้ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ งานจัดเก็บรายได้และพัฒนารายได้ งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมการจัดหาผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สิน งานจัดทำ/ตรวจสอบบัญชีและการรับเงินกิจการประปาและงานจัดเก็บขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับงานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ งานที่ได้รับมอบหมาย งานอื่นที่เกี่ยวข้องอื่นๆ

๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน มีหน้าที่ความรับผิดชอบ งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษีงานพัสดุ งานขออนุมัติจัดซื้อจัดจ้าง งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี งานพัสดุ งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ งานที่ได้รับมอบหมาย งานอื่นที่เกี่ยวข้องอื่นๆ

๓.กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บ และทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบ และงานเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายนอกเป็น ๒ งาน คือ

๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบ งานก่อสร้างและบูรณะถนน งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ งานที่ได้รับมอบหมาย งานอื่นที่เกี่ยวข้องอื่นๆ

๓.๒ งานสาธารณูปโภค มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานประสานสาธารณูปโภค งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร งานไฟฟ้า งานกิจการประปา งานระบายน้ำ งานตกแต่งสถานที่และปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๔.หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบ การสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำให้ประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และ

- ๔ -

เป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความ
มีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของ
หน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนว
ทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

17 17.

(นายสมบุญ สุขวณิชโก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวัดแค



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลวัดแค

ที่ ๕๖๒ /๒๕๖๖

เรื่อง การจัดพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงสู่ตำแหน่งตามโครงสร้าง
ส่วนราชการใหม่ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖
เมื่อวันที่ ๑๘ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แล้วนั้น

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล
ส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และ
เงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไข
เพิ่มเติม ประกอบกับมติเห็นชอบคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม ในการประชุมครั้งที่
๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๘ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลวัดแค จึงจัดพนักงาน
ส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงสู่ตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการใหม่ ตามแผนอัตรากำลัง
๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ รายละเอียดตามบัญชีแนบท้ายคำสั่งนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๔ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

/- /-

(นายสมบุญ สุขวัฑฒะโก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวัดแค

๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกรากำหนดเลขชี้ตำแหน่งในส่วนราชการ
ตามโครงสร้างส่วนราชการแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				หมายเหตุ	
			เลขชี้ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขชี้ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินเพิ่มอื่น/ เงินค่าตอบแทน
๑	ว่าง	-	๑๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	กลาง/ต้น	๑๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	กลาง/ต้น	๕๔,๐๔๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)
สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล												
๒	นายพิรพล อ่วมเป็ม	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๑๘-๓-๐๑-๒๐๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๑๘-๓-๐๑-๒๐๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๕๓,๗๒๐ (๒๖,๓๐๐x๑๒)	-
๓	นางสาวติดา แกมแก้ว	ปริญญาตรี นิติศาสตรบัณฑิต	๑๘-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๑๘-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๒๓,๓๗๐ (๑๘,๔๘๐x๑๒)	-
๔	ว่าง	-	๑๘-๓-๐๑-๓๑๐๖-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๑๘-๓-๐๑-๓๑๐๖-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๓๕,๕๓๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-
๕	นายพรชัย พวรรณศรีวิษ	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต (เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์)	๑๘-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๑๘-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๒๒,๘๗๐ (๑๘,๑๖๐x๑๒)	-
๖	นางสาวพิติตรา รูปเสชา	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๑๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๑๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๒๑,๘๔๐ (๑๗,๕๗๐x๑๒)	-
๗	ว่าง	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	วิชาการ	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	วิชาการ	-	-	-
๘	ว่าง	-	๑๘-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๗๗	ครู	วิชาการ	ศด.๒	๑๘-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๗๗	ครู	วิชาการ	ศด.๒	๓๕,๕๓๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-
๙	คุณช้างประจักษ์ นางสาวศิริประภา รวยไหม	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	กลุ่มตำแหน่ง สนับสนุน	พนักงานธุรการ	-	-	กลุ่มตำแหน่ง สนับสนุน	พนักงานธุรการ	-	-	๒๕,๑๒๐ (๒๑,๐๑๐x๑๒)	-
๑๐	พนักงนจ้างสมณณภกิจ นายวยศ พูลสวัสดิ์	ปริญญาตรี วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วิศวกรรมคอมพิวเตอร์)	-	ผู้อำนวยการคอมพิวเตอร์	-	-	-	ผู้อำนวยการคอมพิวเตอร์	-	-	-	-
๑๑	นางสาวณชน ภาณิโชติดำรงค์	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต (วิศวกรรมอาหาร)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	๑๘,๗๒๐ (๑๕,๖๐๐x๑๒)	-
๑๒	นางสาวกัญธิกร สุชาบุญ	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	-	-	๒๔,๕๖๐ (๒๐,๓๓๐x๑๒)	-
๑๓	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	๑๘,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-
๑๔	นางสาวชนิงสุชา ขาติชูศักดิ์	ปริญญาตรี ศาสตรบัณฑิต (การประถมศึกษา)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	๒๐,๓๕๐ (๑๖,๘๖๐x๑๒)	-
๑๕	นางสาวสุวิญญา วิสารณ์	ปริญญาตรี ศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	๑๘,๖๕๐ (๑๖,๒๒๐x๑๒)	-
๑๖	นางสาวสุชาลินี สีโสภา	ปริญญาตรี ศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	๑๘,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-

ข้อมูลผู้ดำรงตำแหน่ง			กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				หมายเหตุ			
ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
๑๗	นายสำรวย ลิขิตพันธ์	ป.๖	-	คนสวน (ทักษะ)	-	-	-	คนสวน (ทักษะ)	-	-	๑๑๒,๘๐๐ (๔,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๑๘	นายสุชัย รสชา	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	๑๖๕,๔๐๐ (๑๓,๗๐๐x๑๒)	-	-	๑๖๕,๔๐๐
๑๙	ว่าง	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (ทักษะ)	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (ทักษะ)	-	-	๑๑๒,๘๐๐ (๔,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐ (ว่าง)
	พนักงานขับรถทั่วไป													
๒๐	นายขวัญชัย ดีโลกวิชัย	ม.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๑	นายสิทธิธา กุระดา	ม.๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๒	นางสาวสุทัศน์ กุระดา	ป.๖	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๓	นางวิภา ดีโลกวิชัย	ม.๓	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๔	ว่าง	-	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่าง ๑ มี.ค.๖๖)
งบคงคลัง														
๒๕	นางสาวอัสริย์ ลิขิต	ปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ)	๑๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๑๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๔,๕๖๐
๒๖	นางสันต์ฤทัย อนันต์วงศ์	ปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ)	๑๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๑๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๔๐๒,๗๐๐ (๓๓,๕๖๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๒๐,๗๐๐
๒๗	ว่าง	-	๑๘-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ป.๖/ขง	๑๘-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ป.๖/ขง	๒๘๗,๘๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๘๗,๘๐๐ (ว่าง)
๒๘	ว่าง	-	๑๘-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ป.๖/ขง	๑๘-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ป.๖/ขง	๒๘๗,๘๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๘๗,๘๐๐ (ว่าง)
๒๙	ว่าง	-	๑๘-๓-๐๔-๒๑๐๖-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ทั่วไป	ป.๖/ขง	๑๘-๓-๐๔-๒๑๐๖-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ทั่วไป	ป.๖/ขง	๒๘๗,๘๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๘๗,๘๐๐ (ว่าง)
๓๐	พนักงานขับรถตามรถกิจ นางสาวเบญจมาศ ไทยแก้ว	ป.๖ บริหารกิจ (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	-	-	๑๖๕,๖๘๐ (๑๔,๑๔๐x๑๒)	-	-	๑๖๕,๖๘๐
๓๑	นางสาวพิณพร ประทุมทอง	ป.๖ บริหารกิจ (การพัสดุ)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัสดุ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัสดุ	-	-	๑๗๕,๗๐๐ (๑๔,๕๖๐x๑๒)	-	-	๑๗๕,๗๐๐
๓๒	พนักงานขับรถทั่วไป นายพิไลย์ พูลสมบัติ	ม.๓	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	-	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ข้อมูลผู้ดำรงตำแหน่ง			กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				หมายเหตุ	
ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน/เงินค่าตอบแทน	เงินเพิ่ม/เงินค่าตอบแทน
กองช่าง												
๓๓	ว่าง	-	๑๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๑๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๔๓๕,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๗๗,๖๐๐ (ว่าง ๑๖ ต.ค.๖๓)
๓๔	ว่าง	-	๑๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ป.ง/ขง	๑๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ป.ง/ขง	๒๘๗,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๒๘๗,๕๐๐ (ว่าง)
	พนักงานช่างเทคนิค	ปริญญาตรี การบริหารธุรกิจ (การจัดการธุรกิจและภาษาอังกฤษ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๖๕,๖๘๐ (๑๕,๑๔๐x๑๒)	๑๖๕,๖๘๐
๓๕	นางสาวณัฐวิ เสนียงค์ ณ อยุธยา	ปริญญาตรี วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต วิศวกรรมโยธา	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	๑๕๖,๐๐๐ (๑๓,๐๐๐x๑๒)	๑๕๖,๐๐๐
๓๖	นายวิญญู เหมหรรษา	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต วิศวกรรมโยธา	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	๑๕๕,๗๖๐ (๑๒,๙๘๐x๑๒)	๑๕๕,๗๖๐
๓๗	นายพิชญ์ ภิรมย์เยี่ยม	ป.๖	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	๑๐๘,๐๐๐
๓๘	พนักงานขับรถทั่วไป	-	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	๑๐๘,๐๐๐
๓๙	นายธรากร สิทธิพันธ์	ม.๓	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	๑๐๘,๐๐๐
๔๐	นายจิรศักดิ์ บริประสิทธิ์	ม.๓	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	๑๐๘,๐๐๐
๔๑	นายอดิพงษ์ บุญสูง	ม.๓	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	๑๐๘,๐๐๐
หน่วยตรวจสอบภายใน												
๔๒	ว่าง	ป.ตรี	๑๘-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ป.ก./ขก.	๑๘-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ป.ก./ขก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๓๕๕,๓๒๐ (ว่าง)



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลวัดแค

ที่ ๓๖๓ /๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดแค

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดแค (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลวัดแค จะต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับใหม่ (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวัดแค นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่อง การกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการ ที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดแค (พ.ศ. ๒๕๖๗- ๒๕๖๙) เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดแค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

- | | |
|-----------------------------------|-------------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวัดแค | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวัดแค | เป็นกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๕. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๖. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |
- โดยให้มีหน้าที่ดังนี้

๑.วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒.วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

- ๒ -

๔.วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๕.จัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๑ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายสมบุญ สุขวัฑฒะโก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวัดแค

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดแค
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
ในวันที่ ๑๓ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลวัดแค

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
๑	นายสมบุญ สุขวิฑฒะโก	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวัดแค
๒	นางสาวอัปสรรัชย์ ชื่นพัก	ผู้อำนวยการกองคลัง
๓	นายพรชัย พรวรรณศิริเวช	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองช่าง
๔	นายพีรพล อ่วมเปี่ยม	หัวหน้าสำนักปลัด รักษาการแทน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวัดแค
๕	นางสาวพิจิตรา รูปเลขา	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
		ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.

นายสมบุญ สุขวิฑฒะโก
ประธานฯ

- เมื่อคณะกรรมการมาครบแล้วขอเปิดการประชุมคณะกรรมการ
จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ระเบียบวาระที่ ๑

นายสมบุญ สุขวิฑฒะโก
ประธานฯ

เรื่อง ประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลวัดแค ที่ ๓๑๓/๒๕๖๖ ลงวันที่
๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๖ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ประกอบด้วย

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวัดแค เป็นประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวัดแค เป็นกรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง เป็นกรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง เป็นกรรมการ
๕. หัวหน้าสำนักปลัด เป็นกรรมการและเลขานุการ
๖. นักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้มีหน้าที่ดังนี้

๑. วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

- ๒ -

๒.วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

๔.วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๕.จัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล

มติที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง รับรองรายงานการประชุม

-ไม่มี- เนื่องจากเป็นการประชุมครั้งแรก

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเพื่อพิจารณา

- การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดแค

นายสมบุญ สุขวัฑฒะโก
ประธานฯ

องค์การบริหารส่วนตำบลวัดแคได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นกรอบในการวางแผนการบริหารงานบุคคลให้เหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดแค และได้ใช้แผนอัตรากำลังฯ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ซึ่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดแค จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลวัดแค จึงต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในสังกัด ซึ่งรายละเอียดของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขอให้หัวหน้าสำนักปลัดในฐานะฝ่ายเลขานุการ ชี้แจงที่ประชุมครับ

/นายพีรพล...

นายพีรพล อ่วมเปี่ยม
หัวหน้าสำนักปลัด
กรรมการและ
เลขานุการ

- เรียนนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและคณะกรรมการทุกท่าน
การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ(พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)
กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้มีหนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท. และ
ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖
ซักซ้อมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ –
๒๕๖๙ โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่
ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงาน และภาระ
ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลฯ ตามมาตรา ๓๕ พระราชบัญญัติ
ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งฝ่ายเลขาฯ
จึงขอสรุปแนวทางฯ ให้ที่ประชุมทราบเพื่อเป็นข้อมูลให้คณะกรรมการฯ
นำไปพิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ในวันที่

๑.ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตรวจสอบโครงสร้างส่วนราชการ
ปัจจุบันว่าเป็นไปตามประกาศก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ
โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงาน
ส่วนตำบลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วน
ตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ หรือไม่ หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใด
โครงสร้างส่วนราชการไม่เป็นไปตามโครงสร้างปี ๒๕๖๓ ให้ดำเนินการ
กำหนดส่วนราชการและกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตาม
โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของแต่ละ อบต. ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)

๒.การกำหนดตำแหน่งตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฯ ในแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ห้ามไม่ให้กำหนด/ปรับปรุงหรือยุบ
ตำแหน่งสายงานผู้บริหารทุกตำแหน่ง และให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
สามารถกำหนดตำแหน่งหรือเกลี้ยตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติในส่วนราชการที่
ยังไม่เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการได้โดยไม่ต้องเสนอจัดทำข้อมูลและ
เอกสารนำเสนอตามหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่ง เว้นแต่มีการกำหนด
จำนวนตำแหน่งเกินกรอบอัตราที่กำหนดของส่วนราชการ ต้องจัดทำข้อมูล
และเอกสารนำเสนอตามหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งฯ สำหรับ
ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างห้ามปรับเกลี้ยตำแหน่ง

๓.ในส่วนของข้าราชการครูและบุคลากรที่ได้รับเงินอุดหนุนให้
กำหนดเฉพาะชื่อตำแหน่ง ไม่ต้องคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน
เงินประจำตำแหน่งและภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นแต่ละปี และหาก อบต. ใด
มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
จำนวน ๑ อัตรา และหากรับการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณ
หรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้หมายเหตุในรายการว่า “การสรรหา
ตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณจาก
สำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว”

- ๕ -

๒. กองคลัง อัตราค่าจ้าง

พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๕ อัตรา ตำแหน่ง ๓ อัตรา
 ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่งว่าง
 ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่งว่าง
 ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่งว่าง
 พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ อัตรา
 พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา
 รวมทั้งสิ้น จำนวน ๘ อัตรา

๓. กองช่าง อัตราค่าจ้าง

พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ อัตรา ตำแหน่งว่าง ๒ อัตรา
 ตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่าง จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่งว่าง
 ตำแหน่งนายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่งว่าง
 พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ อัตรา
 พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา
 รวมทั้งสิ้น จำนวน ๘ อัตรา

๔. หน่วยตรวจสอบภายใน

๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่งว่าง
 รวมทั้งสิ้น จำนวน ๑ อัตรา
 รวมอัตราว่างทุกส่วนราชการทั้งสิ้น ๑๒ อัตรา
 รวมอัตราค่าจ้างทุกส่วนราชการทั้งสิ้น ๔๐ อัตรา
 หากต้องเพิ่มตำแหน่งผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ อัตรา ตามหนังสือสั่งการการ
 จัดทำแผนอัตราค่าจ้าง จะเป็น ๔๑ อัตรา

สรุปภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวัดแค ดังนี้

ตารางแสดงค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นประกอบแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙				
ตามพระราชบัญญัติการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ มาตรา ๓๔				
ขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดแค อำเภอศรีนครินทร์ จังหวัดนครปฐม				
รายการ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗	ปีงบประมาณ ๒๕๖๘	ปีงบประมาณ ๒๕๖๙	หมายเหตุ
ประมาณการรายจ่ายประจำปี	๒๖,๖๔๙,๕๓๗.๕๖	๒๗,๘๘๖,๐๕๖.๓๘	๒๙,๓๘๓,๖๕๙.๒๐	
วงเงินค่าใช้จ่ายร้อยละ ๕๐	๑๓,๓๒๔,๗๖๘.๗๘	๑๓,๙๓๐,๐๒๘.๑๙	๑๔,๖๖๘,๘๒๙.๖๐	
ค่าใช้จ่ายงานบริหารงานบุคคล	๗,๑๖๒,๓๘๔.๓๙	๗,๑๖๒,๓๘๔.๓๙	๗,๑๖๒,๓๘๔.๓๙	
เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินประจำตำแหน่ง ฯ	๑๐,๑๖๒,๓๘๔.๓๙	๑๐,๑๖๒,๓๘๔.๓๙	๑๐,๑๖๒,๓๘๔.๓๙	
ประโยชน์ตอบแทนอื่น ๓๕ %	๑,๐๐๐,๐๐๐.๐๐	๑,๐๐๐,๐๐๐.๐๐	๑,๐๐๐,๐๐๐.๐๐	
รวม	๑๘,๑๖๒,๓๘๔.๓๙	๑๘,๑๖๒,๓๘๔.๓๙	๑๘,๑๖๒,๓๘๔.๓๙	
คิดเป็นร้อยละ	๓๙.๕๑	๓๙.๕๑	๓๙.๕๑	

หมายเหตุ		
ประมาณการรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ =	๒๕,๓๘๓,๖๕๙.๒๐	ตามข้อบัญญัติงบประมาณปี ๒๕๖๖
ประมาณการรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ =	๒๖,๖๔๙,๕๓๗.๕๖	(๒๕,๓๘๓,๖๕๙.๒๐ × ๑๐๕%) + ๒๕,๓๘๓,๖๕๙.๒๐ = ๒๖,๖๔๙,๕๓๗.๕๖
ประมาณการรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ =	๒๗,๘๘๖,๐๕๖.๓๘	(๒๖,๖๔๙,๕๓๗.๕๖ × ๑๐๕%) + ๒๖,๖๔๙,๕๓๗.๕๖ = ๒๗,๘๘๖,๐๕๖.๓๘
ประมาณการรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ =	๒๙,๓๘๓,๖๕๙.๒๐	(๒๗,๘๘๖,๐๕๖.๓๘ × ๑๐๕%) + ๒๗,๘๘๖,๐๕๖.๓๘ = ๒๙,๓๘๓,๖๕๙.๒๐

๔.การกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างในสถานศึกษา ปฏิบัติหน้าที่ ณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีวุฒิ ให้เปลี่ยนชื่อตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก เป็นตำแหน่งผู้ช่วยครูผู้ช่วย

๕.ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ใช้งบประมาณตามข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้ มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานในการคำนวณสำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ และพ.ศ. ๒๕๖๙ และให้ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นในอัตราไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของยอดรวมเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนแต่ละปี ซึ่งเมื่อนำเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นแต่ละปี และประโยชน์ตอบแทนอื่น ไปเปรียบเทียบกับฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปีแล้วจะเกินกว่าร้อยละ ๔๐ ไม่ได้

๖.ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ภายในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๖ เพื่อให้ ก.จังหวัดพิจารณาให้ความเห็นชอบภายในเดือนกันยายน ๒๕๖๖ และให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้มีผลใช้บังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป
รับทราบ

มติที่ประชุม

นายสมบุญ สุขวัฑฒะโก
ประธานฯ

- หัวหน้าสำนักในฐานะเลขานุการได้ชี้แจงรายละเอียดของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้กรรมการทุกท่านทราบแล้ว ไม่ทราบว่ามีการท้วงติงใด
จะสอบถามรายละเอียดอะไรเพิ่มเติมอีกหรือไม่...เมื่อไม่มี
ขอให้หัวหน้าสำนักปลัดในฐานะฝ่ายเลขานุการดำเนินการต่อครับ

นายพิรพล อ่วมเปี่ยม
หัวหน้าสำนักปลัด
กรรมการและ
เลขานุการ

-ผมขอให้ผู้ช่วยเลขานุการแจ้งข้อมูลแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ - ๒๕๖๙ พร้อมอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบันว่ามีกอง/สำนัก ไตมีบุคลากรและภาระค่าใช้จ่ายและปริมาณงานมากน้อยเพียงใด เพื่อให้คณะกรรมการร่วมพิจารณาไปพร้อมกัน

นางสาวพิจิตรา รูปเลขา
ผู้ช่วยเลขานุการ

- โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลวัดแค
ปัจจุบัน ประกอบด้วย ๓ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วย
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่งว่าง
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล อัตรากำลัง
พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๕ อัตรา ตำแหน่งว่าง ๑ อัตรา
พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่งว่าง
ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๐ อัตรา ตำแหน่งว่าง ๓ อัตรา
พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๕ อัตรา ตำแหน่งว่าง ๑ อัตรา
รวมทั้งสิ้น จำนวน ๒๒ อัตรา

- ๖ -

นายสมบุญ สุขวัฑฒะโก
ประธานฯ

- ผมขอให้คณะกรรมการทุกท่านพิจารณาความจำเป็นและภาระงาน ประกอบกับภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ว่าส่งผลกระทบกับด้านใดบ้าง เมื่อต้องการเพิ่มอัตรากำลัง ขอหัวหน้าส่วนราชการทุกท่านว่าส่วนราชการใด มีความประสงค์จะขอกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่มเติมหรือไม่ ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า หรือเมื่อพิจารณาจากภาระงาน ปริมาณงานแล้ว บุคลากรเดิมที่มีอยู่ยังมีประสิทธิภาพและสามารถปฏิบัติงานได้โดยไม่ต้อง มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งนี้

นายพีรพล อ่วมเปี่ยม
หัวหน้าสำนักปลัด

-โดยในส่วนของสำนักปลัดตอบต.ขอยืนยันอัตรากำลังตามแผนเดิมครับ แต่กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา และเปลี่ยนชื่อตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก เป็นตำแหน่งผู้ช่วยครูผู้ช่วย ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖

นายสมบุญ สุขวัฑฒะโก
ประธานฯ

ขอบคุณครับ ลำดับต่อไปกองคลัง

นางอัปสรรัชย์ ชื่นฟัก
ผู้อำนวยการกองคลัง

-กองคลัง เมื่อพิจารณาจากภาระงาน ปริมาณงานแล้วบุคลากรเดิมที่มีอยู่ ปัจจุบันยังสามารถปฏิบัติงานได้ และไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มในการจัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งนี้

นายสมบุญ สุขวัฑฒะโก
ประธานฯ

ขอบคุณครับ ลำดับต่อไปกองช่าง

นายพรชัย พรวรรณศิริเวช
รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการกองช่าง

-กองช่าง เมื่อพิจารณาจากภาระงาน ปริมาณงานแล้วบุคลากรเดิมที่มีอยู่ ปัจจุบันยังสามารถปฏิบัติงานได้ และไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มในการจัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งนี้

นายสมบุญ สุขวัฑฒะโก
ประธานฯ

-สรุปทุกส่วนราชการ เมื่อพิจารณาจากภาระงาน ปริมาณงานแล้วบุคลากร เดิมที่มีอยู่ในปัจจุบันยังสามารถปฏิบัติงานได้ และไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี นอกจากกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา และเปลี่ยนชื่อตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ดูแล เด็ก เป็นตำแหน่งผู้ช่วยครูผู้ช่วย ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เพื่อเป็นการควบคุมวงเงินค่าใช้จ่ายไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕ แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

มติที่ประชุม

เห็นชอบตามที่เสนอ

/นายสมบุญ...

- ๗ -

นายสมบุญ สุขวัฑฒะโก
ประธานฯ

-ขอบคุณสำหรับทุกส่วนราชการครับ ไม่ทราบว่ามีการทำนัดจะเสนอ
ความคิดเห็นอะไรอีกไหมครับ หากไม่มีผมขอมติที่ประชุมครับ

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่นๆ (ถ้ามี)

- ไม่มี

ปิดประชุม เวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ)ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม
(นางสาวพิจิตรา รูปเลขา)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ)ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายสมบุญ สุขวัฑฒะโก)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวัดแค
-ประธานกรรมการ