แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม

อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒ วัตถุประสงค์และประโยชน์ที่ได้รับ	๕
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕
๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๙
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๗
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓๖
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๓๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๔๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๔๗
๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๖๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๔
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๖

ภาคผนวก

๑. ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒. ประกาศ กำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม

๓. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ พร้อมรายงานการประชุม

๔. สำเนาคำแถลงงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

๕. สำเนาบันทึกหลักการและเหตุผลประกอบร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

๖. การวิเคราะห์ปริมาณงานเอกสารหมายเลข ๑ - ๕

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม
อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

****

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๑.๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๑.๓ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕

๑.๔ พระราชบัญญัติเงินเดือนเงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๑.๕ ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๑.๖ ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓

๑.๗ ประกาศ ก.อบต. เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓

๑.๘ ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนด จำนวนตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

๑.๙ ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งศึกษานิเทศก์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๙

๑.๑๐ ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๖ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๑.๑๑ ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๑.๑๒ ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๒๘ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๙

๑.๑๓ ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๕) ลงวันที่ ๒๘ กราคม ๒๕๕๙

๑.๑๔ ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๔

๑.๑๕ ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และเงื่อนไข อัตรา และวิธีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖

๑.๑๖ ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๑

๑.๑๗ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใดจำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) โดยให้การบริหารส่วนตำบล (อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๑๘ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นกรอบ ในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๑๙ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๑๓“การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในส่วนราชการว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลโดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ก.อบต.จังหวัดนครปฐม
ครั้งที่ ๙/๖๖
เห็นชอบเมื่อ
๑๘ ก.ย. ๒๕๖๖

๑.๒๐ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๗ “ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างเป็นระยะเวลาสามปี โดยให้สอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลและงบประมาณ ทั้งนี้ ตามแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างที่กำหนดใน หมวด ๓”

๑.๒๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม หมวด ๓ ข้อ ๑๒ “การกำหนดจำนวนและตำแหน่งพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลในส่วนราชการต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล แล้วเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยให้จัดทำและกำหนดรวมไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล

๑.๒๒ 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)

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

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

๑.๒๕ หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/๑๐๗๗ ลงวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๔ เรื่อง หารือการปรับปรุงหรือการขอกำหนดตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการเป็นระดับกลาง

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

๑.๒๗ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒๐/ว ๗๗ ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๔๗ เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง ปรับปรุงค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) พนักงานจ้างทั่วไป และการกำหนดตำแหน่งและเรื่องต่อสัญญาจ้าง ลูกจ้างชั่วคราว

๑.๒๘ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว๕ ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ เรื่อง ซักซ้อมแนวทางการบริหารงานบุคคลของ ลูกจ้างประจำ

๑.๒๙ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต.ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๑๒๑ ลงวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๕๓ เรื่อง การบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับลูกจ้างประจำ

๑.๓๐ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.ที่ มท๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๑.๓๑ หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๗๔ 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/ว๑๒๐ ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ เรื่อง แจ้งแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๓๓ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๗๙ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เรื่อง ซักซ้อมแนวทางปฏิบัติการปรับโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (เพิ่มเติม)

๑.๓๔ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต.ที่ มท๐๘๐๙.๕/ว๑๒๑ ลงวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๕๓ เรื่อง การบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับลูกจ้างประจำ

๑.๓๕ หนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท๐๘๐๙.๕/ว๗๘ 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 มท๐๘๐๙.๓/ว๙ ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ เรื่อง ซักซ้อมแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างประจำ

๑.๓๗ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท๐๘๐๙.๒/ว๗๗ 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/ว๑ ลงวันที่ ๓ มกราคม ๒๕๖๖ เรื่อง ซักซ้อมแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างในสถานศึกษา (โรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๓๙ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว๑๓ 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/ว๑๓๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ซักซ้อมแนวทางการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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 มท๐๘๐๙.๒/ว๓๖ 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/ว๒๐ ลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๐ เรื่อง ซักซ้อมแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเกลี่ย อัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานครูองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ปฏิบัติหน้าที่ ในสถานศึกษา (โรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

ก.อบต.จังหวัดนครปฐม
ครั้งที่ ๕/๒๖
เห็นชอบเมื่อ
๑๙ ก.ย. ๒๕๖๖

๒. วัตถุประสงค์ และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบลที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๓. กรอบแนวคิด ทฤษฎี ขอบเขตความสำคัญและกระบวนการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบแนวคิด เรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

อนุมัติ จังหวัดนครปฐม
ครั้งที่ ๕/๒๖๖
เห็นชอบเมื่อ
๑๘ ก.ย. ๒๕๖๖

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

- **International Personnel Management Association (IPMA)** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ "การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้" โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า "เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ"

- **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง "การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับ อุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง"

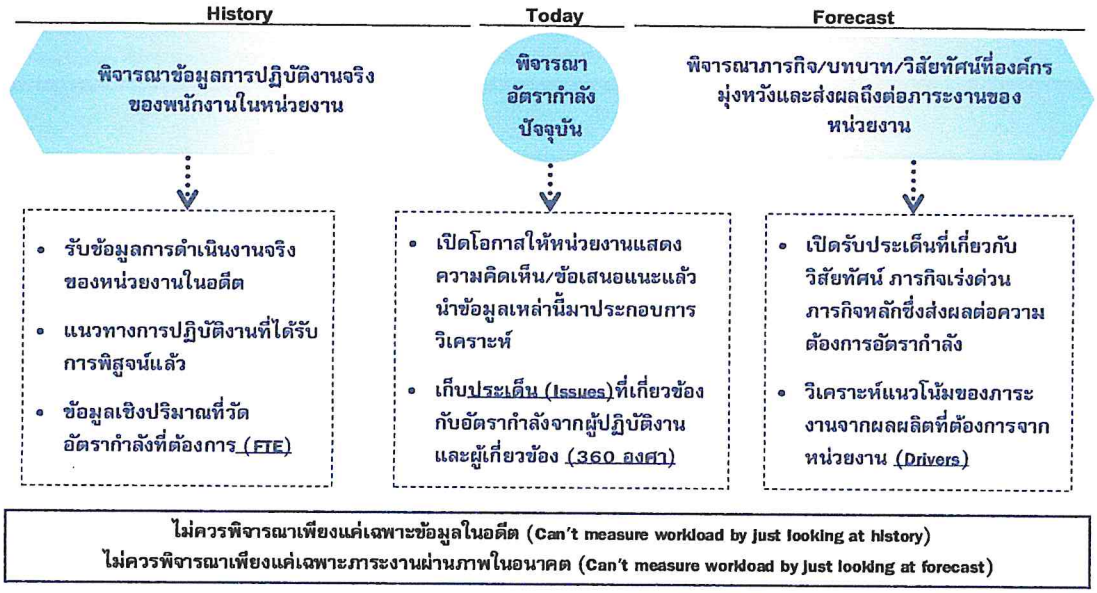
- **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

ก.อบต.จังหวัดนครปฐม
ครั้งที่ ๔/๒๖๖
เห็นชอบเมื่อ
๑๘ ก.ย. ๒๕๖๖

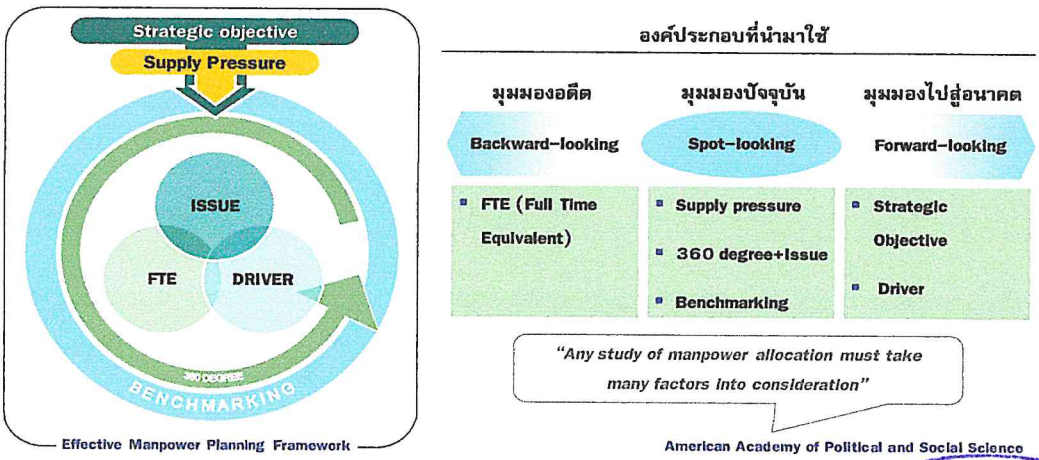
๓.๒ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง (ตารางการวิเคราะห์นำมาจากเอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.)



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกันกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า "การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา"

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง "กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)" ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

อบต.จังหวัดนครปฐม
ครั้งที่ ๘/๒๖
เห็นชอบเมื่อ
๕ มิ.ย. ๒๕๖๖

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

<u>กระจกด้านที่ ๑</u> Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะและประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมเพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

<u>กระจกด้านที่ ๒</u> Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมาจะเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

๑ เงินเดือน
๒ เงินประจำตำแหน่ง
๓ เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
๔ เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น

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

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง โดยใช้หลักวิธีการคำนวณดังนี้

ก.อบต.จังหวัดนครปฐม
ครั้งที่ ๙/๒๖๖
เห็นชอบเมื่อ
๑๙ ก.ย. ๒๕๖๖

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

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
วิชาการมีคนครอง	๑เดือน	๓๐,๒๒๐	-	-	๑,๑๒๐	๑,๑๑๐	๑,๑๑๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๓๖๒,๖๔๐	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๖๒,๖๔๐			๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐
รายการ	**รวม**	**เงินเดือน (๑)**	**เงินตำแหน่ง (๒)**	**เงินตอบแทนอื่น (๓)**	**เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒**			**ค่าใช้จ่ายรวม**		
					๒๕๖๗	**๒๕๖๘**	**๒๕๖๙**	**๒๕๖๗**	**๒๕๖๘**	**๒๕๖๙**
วิชาการ (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๙,๗๔๐	-	-	๑๐,๒๕๐-๙,๗๔๐=๕๑๐ ๔๙,๔๘๐-๔๗,๙๙๐=๑๔๙๐ (๕๑๐+๑๔๙๐)/๒ = ๑๐๐๐			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๔๙,๔๘๐						-	-	-
	ค่ากลาง	๒๙,๖๑๐						-	-	-
	๑๒เดือน	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๑,๐๐๐ X ๑๒ = ๑๒,๐๐๐			-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๕๕,๓๒๐			๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐

๒. ตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหารท้องถิ่น มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูงของระดับตำแหน่งนั้น รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งอำนวยการและบริหารท้องถิ่นเป็นกลุ่มที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งและเงินอื่น จะคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายด้วย โดยนำเงินดังกล่าวคูณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช่จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ปลัดกลาง (มีเงินตำแหน่ง)	ต่อเดือน	๔๓,๓๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๑,๖๓๐	๑,๖๓๐	๑,๖๔๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๕๑๙,๖๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๖๘๗,๖๐๐			๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	๗๐๗,๑๖๐	๗๒๖,๗๒๐	๗๔๖,๔๐๐

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช่จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ปลัดกลาง (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๒๒,๗๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๒๓,๘๓๐-๒๒,๗๐๐=๑,๑๓๐			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๖๘,๖๔๐			๖๘,๖๔๐-๖๖,๔๙๐=๒,๑๕๐			-	-	-
	ค่ากลาง	๔๕๖๗๐			(๑,๑๓๐+๒,๑๕๐)/๒ = ๑,๖๔๐			-	-	-
	๑๒เดือน	๕๔๘,๐๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๑,๖๔๐ x ๑๒ = ๑๙,๖๘๐			-	-	-
	รวมทั้งปี	๗๑๖,๐๔๐			๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๗๕,๐๘๐

ก.อบต.จังหวัดนครปฐม
ครั้งที่ ๙/๒๖
เห็นชอบเมื่อ
๑๘ ก.ย. ๖๖

๓. ตำแหน่ง พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษาคำนวณเฉพาะกลุ่มที่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของ คศ.๑ และขั้นสูงของ คศ.๒ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน (ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ ขั้นต่ำ คศ.๒ และ ขั้นสูง คศ.๓ รวมกันหารสองคูณ ๑๒) ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ใช้อัตราร้อยละ ๖ ของเงินเดือน

๔. ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ใช้อัตราค่าจ้างในแต่ละกลุ่มในการคำนวณ กลุ่ม ๑ - ๓ โดยใช้หลักการเดียวกันกับสายวิชาการและสายทั่วไป

๕. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลักในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปัดฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ผช....	๑เดือน	๑๕,๐๐๐	-	-	๖๐๐	๖๓๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๘๐๐๐๐			๗๒๐๐	๗๕๖๐	๗๘๐๐	๑๘๗๒๐๐	๑๙๗๗๖๐	๒๐๒๕๖๐

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปัดฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ผช.... (ปวส.)	๑เดือน	๑๑,๕๐๐	-	-	๔๖๐	๔๘๐	๕๐๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๓๘,๐๐๐			๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐

ก.อบต.จังหวัดนครปฐม ครั้งที่ ๙/๒๖ เห็นชอบเมื่อ ๑๙ กย. ๒๕๖๖

กรณีพนักงานจ้างทั่วไป(ไม่มีรายการเงินเพิ่มรายปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น			ค่าใช่จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
พนักงานจ้างทั่วไป	๑ เดือน	๙,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	๑๒ เดือน	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๐๘,๐๐๐			-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐

กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่ได้รับเงินจัดสรร และองค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม จ่ายส่วนที่เกินจากเงินจัดสรร เช่น พนักงานจ้างตามภารกิจประเภท ผู้มีทักษะ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) โดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จัดสรรค่าตอบแทนให้ ๙,๔๐๐ ค่าครองชีพ ๒,๐๐๐ ซึ่งส่วนเกินจากกรมจัดสรรให้ เกิดจากการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอมจะคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายประจำปี เช่น นาง ก ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) ได้รับเงินค่าตอบแทน ๑๔,๘๕๐ บาท (กรมจ่ายให้ ๙,๔๐๐ ท้องถิ่นจ่าย ๕,๔๕๐ และส่วนที่เพิ่มขึ้นทุกปี)

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

๖. กรณีบุคลากรถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุน และ พนักงานครู ได้รับการเงินจัดสรรไม่นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง เพื่อให้ทราบจำนวนและยอดคนปัจจุบัน

<u>กระจกด้านที่ ๓</u> Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ดี ก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- **พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า**
  - สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
  - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
  - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- **พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**
  - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม
  - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
  - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

<u>แทนค่า</u> ๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

<u>หมายเหตุ</u>

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ

๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง

๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

<u>กระจกด้านที่ ๔</u> Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม (การตรวจประเมิน LPA)

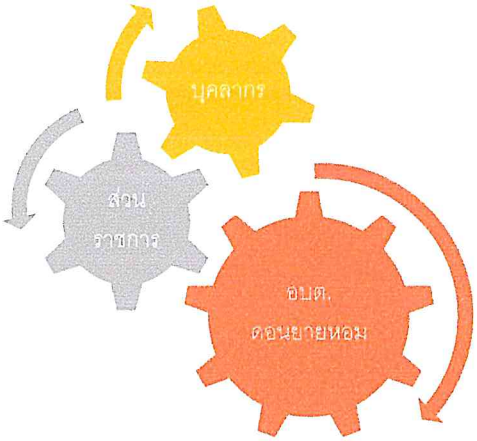
<u>กระจกด้านที่ ๕</u> ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

- **<u>ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร</u>** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้วโดย

อบต.ดอนยายหอม
กรงที่ ๕๑๐๐
เห็นชอบเมื่อ
๑๘ ก.ย. ๒๕๖๖

ปัจจุบัน มี ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน

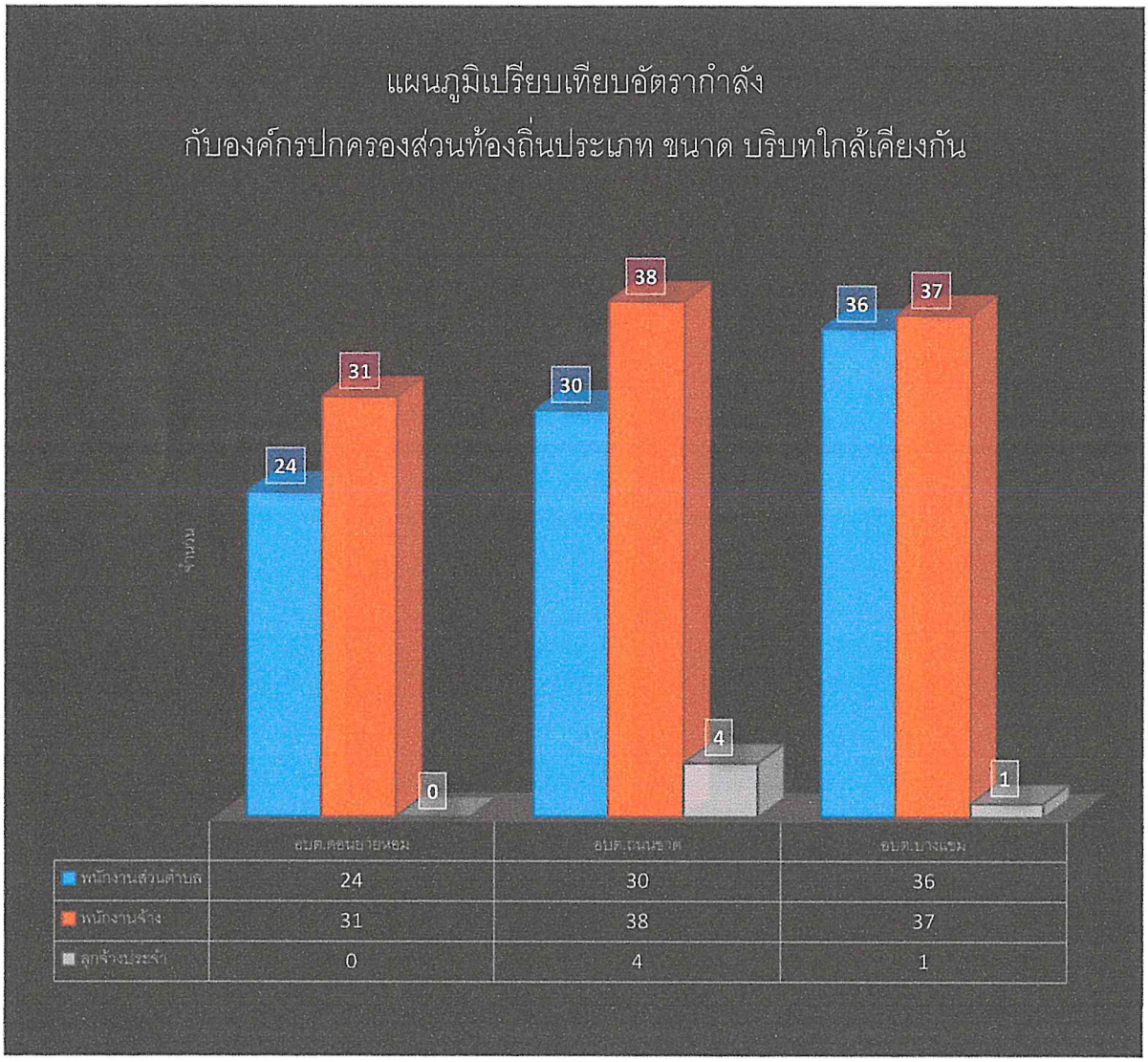
องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านเชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ ล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการ และหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ได้



- <u>ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ</u> เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอมเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

- <u>มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา</u> โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ดอนยายหอม รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

<u>กระจกด้านที่ ๖</u> Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน ประเภทเดียวกัน พื้นที่ รายได้ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลถนนขาดและองค์การบริหารส่วนตำบลบางแขม ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบทในลักษณะเดียวกัน



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม องค์การบริหารส่วนตำบลถนนขาด และองค์การบริหารส่วนตำบลบางแขม ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากรขนาดใกล้เคียงกัน บริบทลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกันและเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม ปริมาณคนที่มีใกล้เคียงกัน ปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอมได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอมสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอมสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคตองค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภทและระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอน ยายหอม

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
พฤษภาคม ๒๕๖๖	จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลัง อปท. ที่มีขนาดประเภท รายได้เดียวกัน	อบต.ถนนขาด อบต.บางแขม
มิถุนายน - กรกฎาคม ๒๕๖๖	แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภารงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ และพิจารณาปริมาณงานที่เกิดขึ้น เหตุผลความสำคัญของการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
สิงหาคม ๒๕๖๖	ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ขอความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัดและ ก.อบต.ประชุมพิจารณา	เสนอ ก.อบต.จังหวัดนครปฐม
กันยายน ๒๕๖๖	ก.อบต.จังหวัด แจ้งมติให้ อปท.ทราบ	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง มีผล ๑ ต.ค.๖๖
๑ ตุลาคม ๒๕๖๖	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีผลบังคับใช้	อบต.ดอนยายหอม ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่

จากการ สำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ประจำปี๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑ ด้านการศึกษา

- ขาดบุคลากรที่มีความสามารถเฉพาะทางโดยตรง
- สื่อการเรียนการสอนไม่เพียงพอ
- เด็กนักเรียนไม่ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงกว่าขั้นพื้นฐาน
- ขาดงบประมาณในการศึกษา ครอบครัวยากจน

๔.๒ ด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการ และโครงสร้างพื้นฐาน

- ขาดแคลนแหล่งน้ำในการเกษตร
- ขาดแคลนน้ำประปาสำหรับอุปโภคบริโภค
- ไฟฟ้าส่องสว่างสาธารณะไม่เพียงพอและไม่ครอบคลุมพื้นที่
- ระบบการระบายน้ำไม่เพียงพอ ทำให้เกิดปัญหาน้ำเสีย
- เส้นทางการสัญจรไปมาชำรุด และไม่สะดวก

๔.๓ ด้านเศรษฐกิจ

- ประชาชนไม่มีการวางแผนในการดำเนินงาน
- ขาดแหล่งเงินลงทุนในการประกอบอาชีพ
- ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
- ค่าแรงต่ำ ค่าครองชีพสูง
- ขาดแคลนการจ้างงาน

๔.๔ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

- ปริมาณขยะและน้ำเสียเพิ่มขึ้น
- ประชาชนบางรายมีที่อยู่อาศัยไม่มั่นคงแข็งแรง
- มีการขยายตัวของประชากรเพิ่มขึ้น ทำให้เกิดชุมชนแออัด
- ประชาชนบางครัวเรือนไม่มีน้ำประปาใช้
- ผู้สูงอายุบางครอบครัวอยู่ตามลำพัง และรับภาระในการดูแลเด็ก
- ผู้พิการไม่ได้รับการช่วยเหลือในการดำรงชีวิต
- เยาวชนติดเกมส์ ยาเสพติด และท้องก่อนวัยอันควร
- ประชากรอายุ ๓๕ ปีขึ้นไปไม่ได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี

๔.๕ ด้านสาธารณสุข

- ปริมาณขยะและน้ำเสียเพิ่มขึ้น
- ประชาชนบางครัวเรือนไม่มีน้ำประปาใช้
- มีการระบาดของโรคอุบัติใหม่ โรคติดต่อ
- ประชาชนในพื้นที่ป่วยเป็นโรคเรื้อรังแนวโน้มที่เพิ่มขึ้น เช่น โรคเบาหวาน ความดัน

๔.๖ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ปัญหาน้ำเสียเพิ่มขึ้น

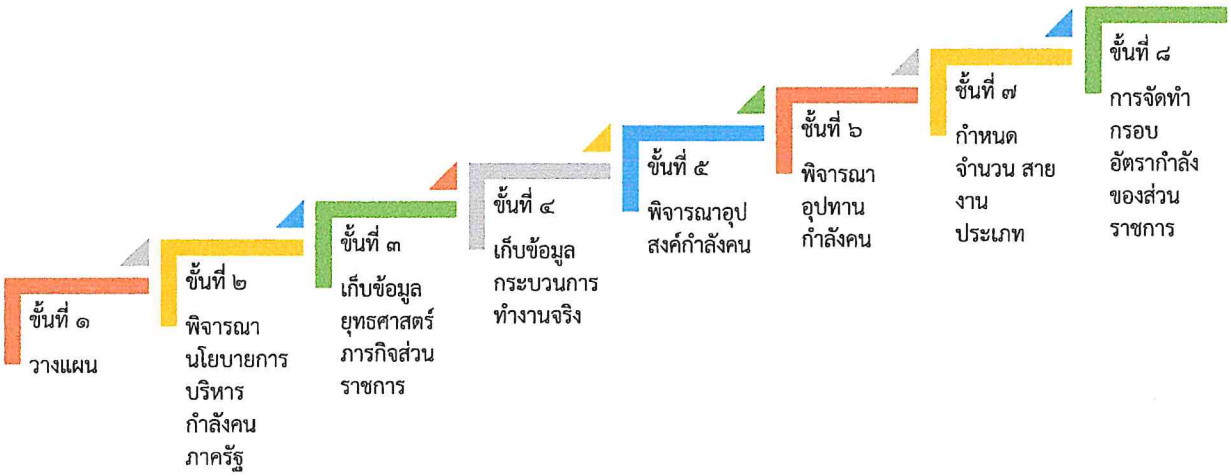
๔.๗ ด้านการเมืองและการบริหาร

- เครื่องมือเครื่องใช้ในการให้บริการประชาชนไม่เพียงพอ

การวิเคราะห์อัตรากำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอมยึดหลักวิธีวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคน จากคู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ ของสำนักงานพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ. นำมาประยุกต์ใช้กับการวิเคราะห์ตำแหน่งของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม ใช้หลักบันได ๘ ขั้น

<u>การวิเคราะห์อัตรากำลังคนในองค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม แบบบันได ๘ ขั้น</u>



บันไดขั้นที่ ๑ การวางแผนงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอมแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อพิจารณากรอบอัตรากำลัง ของบุคลากรในสังกัด ประกอบด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งประกอบด้วย

๑ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานคณะกรรมการ
๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	คณะกรรมการ
๓ ผู้อำนวยการกองช่าง	คณะกรรมการ
๔ ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะกรรมการ
๕ ผู้อำนวยการกองสวัสดิการ	คณะกรรมการ
๖ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	คณะกรรมการ
๗ หัวหน้าสำนักปลัด	คณะกรรมการ/เลขานุการ
๘ นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม

ก.อบต.จังหวัดนครปฐม
ครั้งที่ ๘/๒๖
เห็นชอบเมื่อ
๑๘ ก.ย. ๒๕๖๖

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหนง และระดับตำแหนง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๔. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการและพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหนงพนักงานจ้าง

๕. กำหนดประเภทตำแหน่งนักงานจ้าง จำนวนตำแหนงให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม

๖. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ป โดยภาระคาใชจายดานการบริหารงานบุคคลตองไมเกินร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่าย

๗. ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

บันไดขั้นที่ ๒ การพิจารณานโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม จัดทำตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ใช้หลักการดำเนินการควบคู่กับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม มีหลักในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ และต้องสอดคล้องกับ ๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม ดังนี้

<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๑</u> การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีแนวทางการพัฒนา

๑. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน

๒. การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทางวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่นรวมทั้งส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น

<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๒</u> การพัฒนาด้านสังคม และคุณภาพชีวิต มีแนวทางการพัฒนา

๑. การรักษาความสงบเรียบร้อยของชุมชน ลดอาชญากรรมและแก้ไขปัญหายาเสพติด เพื่อให้เป็นเมืองน่าอยู่

๒. ให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน เพื่อให้เกิดการพัฒนาทางด้านสุขภาพอนามัย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์

๓. ส่งเสริมกิจกรรมที่สร้างความสมัครสมานสามัคคีภายในตำบล

<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๓</u> การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ มีแนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมการพัฒนาคนและสังคมเพื่อให้มีความเข้าใจในสถานการณ์บ้านเมืองและเชื่อมโยงสภาพเศรษฐกิจ

<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๔</u> การพัฒนาด้านการบริการสาธารณะและโครงสร้างพื้นฐานมีแนวทางการพัฒนา

๑. จัดหาบริการพื้นฐานที่จำเป็นแก่การดำเนินชีวิต และความเป็นอยู่ของประชาชน เช่น ถนน ไฟฟ้า ประปา โทรศัพท์ เป็นต้น โดยให้สอดคล้องกับผังเมืองรวมที่กำหนดไว้

๒. ปรับปรุงและซ่อมแซม ถนน ทางเท้า และท่อระบายน้ำ

<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๕</u> การพัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดีมีแนวทางการพัฒนา

๑. การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร

๒. การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและความรู้ต่างๆ ให้กับประชาชนในระบอบการปกครอง แบบประชาธิปไตย

๓. การพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้และระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๖</u> การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีแนวทางการพัฒนา

๑. การส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาระบบบำบัดน้ำเสียและระบบกำจัดขยะมูลฝอย

๒. การดูแลให้มีการใช้ประโยชน์ที่ดินให้เหมาะสม

๓. การพัฒนาอาชีพและสนับสนุนในด้านการเกษตร

บันไดขั้นที่ ๓ การเก็บข้อมูลยุทธศาสตร์และภารกิจของหน่วยงาน

เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม มียุทธศาสตร์ในการกำหนดทิศทางในการบริหารจัดการในองค์กรแล้ว จึงดำเนินการกำหนดเป้าประสงค์และภารกิจของหน่วยงานเพื่อที่จะให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาว่า ในยุทธศาสตร์แต่ละยุทธศาสตร์ มีเป้าประสงค์อย่างไร และองค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอมจะกำหนดตำแหน่งใด เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์นั้น และปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอมมีอัตรากำลังในการปฏิบัติงานภายใต้ยุทธศาสตร์นั้นเพียงพอหรือไม่ และยุทธศาสตร์ใดที่มีคนเกินความจำเป็น เพื่อที่คณะกรรมการจะได้ปรับเกลี่ยตำแหน่งในกรณีตำแหน่งว่าง นั้น เพื่อรองรับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ภายใต้ภารกิจของแต่ละส่วนราชการ ๕ ส่วนราชการ

การจัดอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน ๒. การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทางวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่นรวมทั้งส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ผอ.กองการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - ผช.นักวิชาการศึกษา - ครู /ผช.ครู/ ผดด - ผอ.กองสวัสดิการสังคม - นักพัฒนาชุมชน - ผช.นักพัฒนาชุมชน
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต	๑. การรักษาความสงบเรียบร้อยของชุมชน ลดอาชญากรรมและแก้ไขปัญหายาเสพติด เพื่อให้เป็นเมืองน่าอยู่ ๒. ให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน เพื่อให้เกิดการพัฒนาทางด้านสุขภาพอนามัย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ ๓. ส่งเสริมกิจกรรมที่สร้างความสมัครสมานสามัคคีภายในตำบล	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด -นิติกร - นักวิชาการสาธารณสุข - ผช.นักวิชาการสุขาภิบาล - ผช.นักประชาสัมพันธ์ - เจ้าพนักงานธุรการ - พนักงานส่วนตำบลทุกระดับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ	๑. ส่งเสริมการพัฒนาคนและสังคมเพื่อให้มีความเข้าใจในสถานการณ์บ้านเมืองและเชื่อมโยงสภาพเศรษฐกิจ	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ผอ.กองสวัสดิการสังคม - นักพัฒนาชุมชน - ผช.นักพัฒนาชุมชน
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการบริการสาธารณะและโครงสร้างพื้นฐาน	๑. จัดหาบริการพื้นฐานที่จำเป็นแก่การดำเนินชีวิต และความเป็นอยู่ของประชาชน เช่น ถนน ไฟฟ้า ประปา โทรศัพท์ เป็นต้น โดยให้สอดคล้องกับผังเมืองรวมที่กำหนดไว้ ๒. ปรับปรุงและซ่อมแซม ถนน ทางเท้า และท่อระบายน้ำ	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักวิเคราะห์/ ผช.นักวิเคราะห์ฯ - ผอ.กองช่าง - นายช่างสำรวจ/นายช่างไฟฟ้า - นายช่างโยธา/ผช.นายช่างฯ - ผช.จพง.ธุรการกองช่าง
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดี	๑. การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร ๒. การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและความรู้ต่างๆ ให้กับประชาชนในระบอบการปกครอง แบบประชาธิปไตย	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด -นิติกร - นักทรัพยากรบุคคล - ผช.นักทรัพยากรบุคคล - ผช.นักประชาสัมพันธ์ - เจ้าพนักงานธุรการ

ก.อบต.จังหวัดนครปฐม
ครั้งที่ ๙/๖๖
เห็นชอบเมื่อ
๑๙ กย. ๖๖

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑. การส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาระบบบำบัดน้ำเสียและระบบกำจัดขยะมูลฝอย ๒. การดูแลให้มีการใช้ประโยชน์ที่ดินให้เหมาะสม ๓. การพัฒนาอาชีพและสนับสนุนในด้านการเกษตร	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ฯ / นิติกร - นายช่างโยธา/ผช.นายช่างฯ - ผช.จพง.ธุรการ กองช่าง

บันไดขั้นที่ ๔ การเก็บข้อมูลกระบวนการทำงานจริง

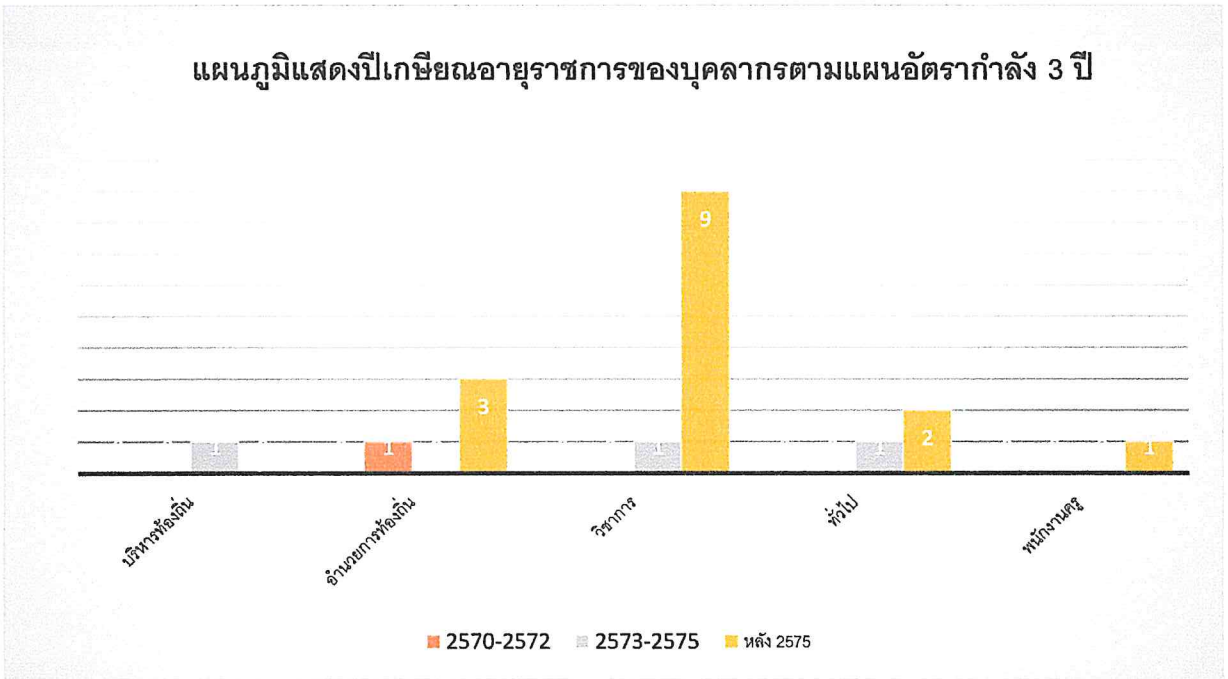
องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม ได้พิจารณาภาระค่างานที่หัวหน้าส่วนราชการ ได้เก็บรวบรวมข้อมูล พิจารณาประกอบกับใบกำหนดหน้าที่งาน (JOB DESCRIPTION) และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งที่ควรมี หรือทิศทางการควบคุมอัตรากำลังของบุคลากรในอนาคตตลอดระยะเวลา ๓ ปี

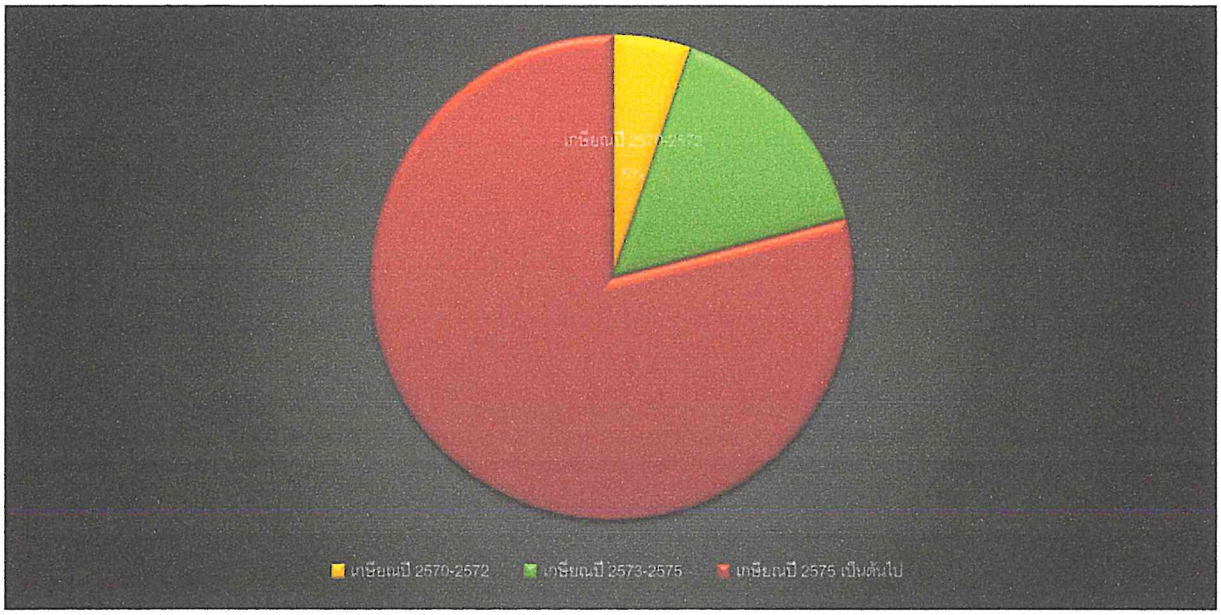
บันไดขั้นที่ ๕ การพิจารณาอุปสงค์กำลังคน

หลังรวบรวมข้อมูลดังกล่าวแล้ว ตลอดระยะเวลาที่แล้วมาแผนอัตรากำลังที่ใช้คือ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอมมีภารกิจด้านการศึกษา ด้านการจัดทำแผนที่ภาษีและด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมที่เพิ่มขึ้น เบื้องต้นคณะกรรมการได้ร่วมกันพิจารณาปรับเกลี่ยอัตรากำลังที่ว่างเพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายแล้ว แต่ก็ยังไม่สามารถตอบสนองภารกิจและงานที่เพิ่มขึ้นได้

บันไดขั้นที่ ๖ การพิจารณาอุปทานกำลังคน

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม มีบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ดังนี้





จากแผนภูมิ พบว่าการเกษียณอายุราชการของบุคลากรในแผนอัตรากำลัง ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

บุคลากรที่จะเกษียณในระยะเวลาแผนอัตรากำลัง ๓ ปีนี้ไม่มี กรณีในระยะเวลาดังกล่าวหากมีคนโอนมาแล้วอายุมาก และเกษียณใน ๓ ปี นี้ สำหรับสายงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม วางแผนเกี่ยวกับการเตรียมการรองรับคนเกษียณไว้ดังนี้

๑. ก่อนการเกษียณ ๖๐ วัน องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม จะเตรียมการดำเนินการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อมาดำรงตำแหน่งดังกล่าว เพื่อให้ได้คนใหม่มาสานงานต่อคนที่เกษียณใน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ให้เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์กำหนด

๒. หากไม่สามารถดำเนินการได้ในข้อ ๑ องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม จะสรรหาคนมาดำรงตำแหน่ง (เสนอชื่อเข้า ก.อบต.จังหวัดนครปฐม) ภายหลังจากตำแหน่งว่าง ใน ๖๐ วัน (รวมข้อ ๑ และ ข้อ ๒ ได้ ๑๒๐ วัน)

๓. หากองค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม ไม่สามารถดำเนินการได้ ทั้งข้อ ๑ และ ๒ แล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม จะรายงานตำแหน่งผู้บริหารว่าง ขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

บันไดขั้นที่ ๗ การกำหนดจำนวน/สายงานและประเภทตำแหน่ง

การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม ใช้การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดรับกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

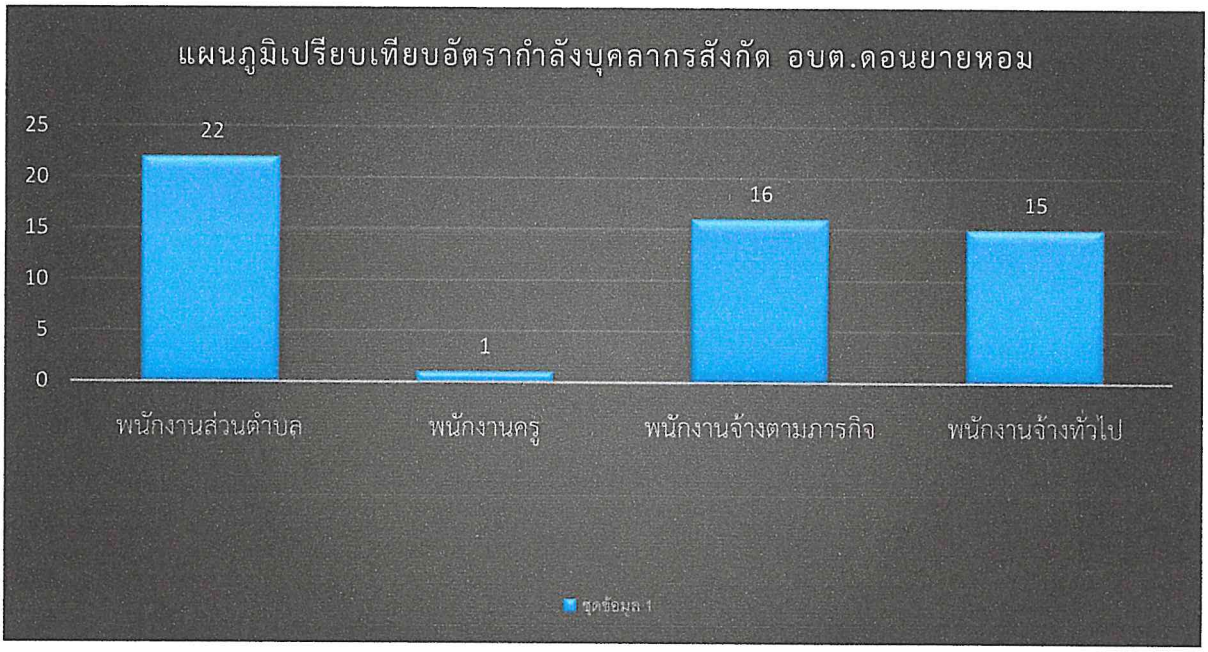
ก.อบต.จังหวัดนครปฐม
ครั้งที่ ๙/๒๖๖
เห็นชอบเมื่อ
๑๙ ก.ย. ๒๕๖๖

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

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอมเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

บันไดขั้นที่ ๘ คือการจัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ



การจัดทำแผนอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม ใช้การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ อีกทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม ได้วิเคราะห์ภารกิจที่มีอยู่ เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดส่วนราชการ และให้สอดคล้องกับภารกิจที่เกิดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นหลัก

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๕.๑ ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

๑. แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐)

วิสัยทัศน์ : *"ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่งยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง" หรือคติพจน์ "มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน"*

ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

๑.ยุทธศาสตร์ด้านความมั่งคง

๒.ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

๓.ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

๔.ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

๕.ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติมโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๖.ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๒. แผนพัฒนาภาคเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐)

หมุดหมายที่ ๑ ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง

หมุดหมายที่ ๒ ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน

หมุดหมายที่ ๓ ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก

หมุดหมายที่ ๔ ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง

หมุดหมายที่ ๕ ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค๖

หมุดหมายที่ ๖ ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ และอุตสาหกรรมดิจิทัลของอาเซียน

หมุดหมายที่ ๗ ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็งมีศักยภาพสูง และสามารถแข่งขันได้

หมุดหมายที่ ๘ ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เติบโตได้อย่างยั่งยืน

หมุดหมายที่ ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอ เหมาะสม

หมุดหมายที่ ๑๐ ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ

หมุดหมายที่ ๑๑ ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติ และการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

หมุดหมายที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์ การพัฒนาแห่งอนาคต

หมุดหมายที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

๓. แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

๓.๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคกลาง

เป้าหมายการพัฒนาภาคกลาง มุ่งสู่การเป็น *"ฐานการผลิตสินค้า และบริการมูลค่าสูง"* ที่เติบโตอย่างยั่งยืนบนศักยภาพของพื้นที่

๓.๒ แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด

"กลุ่มจังหวัดอัจฉริยะที่ยั่งยืน (Smart and Sustainability Cluster"

๔. แผนพัฒนาจังหวัดนครปฐม

"เมืองอัจฉริยะที่รู้จัก เติบโตอย่างสมดุลและยั่งยืน (Well Known Sustainability and Balanced Smart City "

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

วิสัยทัศน์ *"เมืองน่าอยู่ ชุมชนเข้มแข็ง แหล่งผลิตอาหารปลอดภัย ก้าวไกลการศึกษา สิ่งแวดล้อมงามตา พัฒนาการท่องเที่ยว"*

ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. การพัฒนาทางด้านสังคม

๒. การพัฒนาทางด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม

๓. การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว

๔. การพัฒนาเศรษฐกิจ

๕. การพัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดี

๖. การพัฒนาด้านบริการสาธารณะ

๕.๒ ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม

๕.๒.๑ วิสัยทัศน์

ห่วงใยประชา ส่งเสริมการศึกษา พัฒนาคุณภาพชีวิต ขจัดภัยยาเสพติด น้อมนำแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง คู่เคียงพัฒนาพื้นที่ ยึดมั่นแนววิธี โปร่งใสใฝ่คุณธรรม

๕.๒.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านสังคม และคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการบริการสาธารณะ และโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๒.๓ เป้าประสงค์

๑. เพื่อให้สอดคล้องกับศักยภาพและโอกาสในการพัฒนา สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ทั้งภายในและภายนอก

๒. เพื่อพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา

๓. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔. การอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ก.อบต.จังหวัดนครปฐม
ครั้งที่ ๙/๒๖
เห็นชอบเมื่อ
๒๕๖๖

๕.๒.๔ ตัวชี้วัด

๒.๔.๑ ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของผู้รับบริการ

๒.๔.๒ ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของผู้เข้าร่วมโครงการ

๒.๔.๓ จำนวนสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานที่ได้รับการปรับปรุงให้ดีขึ้น (ถนน)

๕.๒.๕ ค่าเป้าหมาย

หมายถึง เป้าหมายในเชิงผลลัพธ์ที่องค์การบริหารส่วนตำบลต้องการให้เกิดขึ้น โดยเป้าหมายดังกล่าวต้องมีความเหมาะสม และแสดงถึงจุดเน้นหรือสิ่งที่จังหวัดต้องการจะเป็นในอนาคตอย่างชัดเจน

๕.๒.๖ กลยุทธ์

๑. พัฒนาการด้านการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. เสริมสร้างความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนและสร้างความเข้มแข็งทางสังคม

๓. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและปัจจัยพื้นฐานรองรับเศรษฐกิจและคุณภาพชีวิตที่ดี

๔. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๕.๒.๗ พันธกิจ

๑) ระบบการศึกษา สื่อการเรียนการสอน และแหล่งเรียนรู้ชุมชนที่ได้มาตรฐาน

๒) สวัสดิการสังคม การสังคมสงเคราะห์ และคุณภาพชีวิตของประชาชนที่เหมาะสม

๓) ประชาชนมีอาชีพ และรายได้ตามแบบเศรษฐกิจพอเพียงที่เหมาะสม

๔) ระบบสาธารณูปโภค และสาธารณูปการที่ได้มาตรฐาน

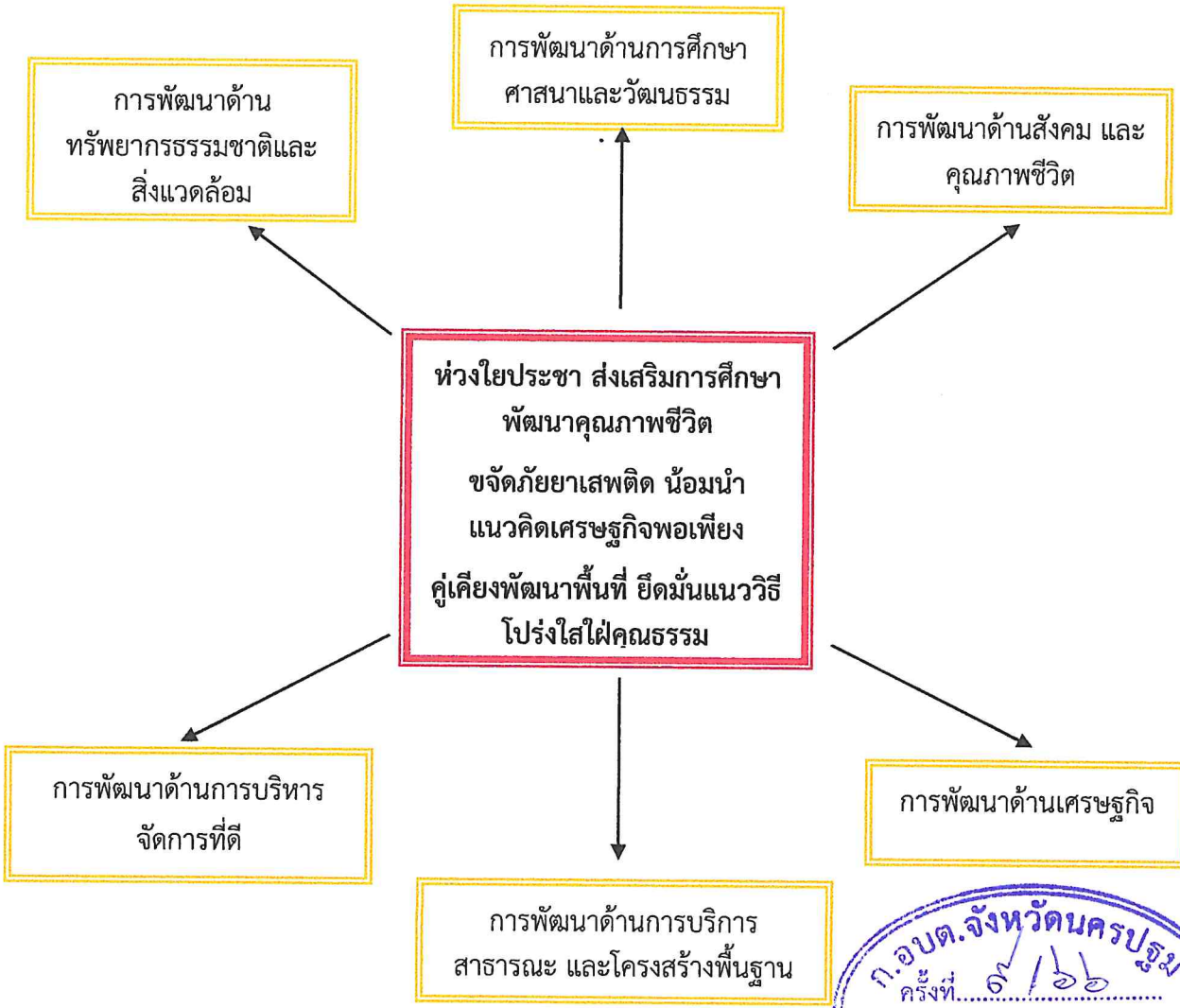
๕) การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลที่มีประสิทธิภาพ

๖) ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมอย่างเหมาะสม

๗) บุคลากรมีความรู้ความสามารถ และวัฒนธรรมทางการทำงานอย่างเหมาะสม

๘) แหล่งน้ำคูคลอง สิ่งแวดล้อม และส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยวที่เหมาะสม

ความเชื่อมโยงของวิสัยทัศน์สู่ยุทธศาสตร์การพัฒนา



ก.อบต.จังหวัดนครปฐม
ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖
เห็นชอบเมื่อ
๑๙ ก.ย. ๒๕๖๖

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม
ด้วยเทคนิค SWOT Analysis

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอมนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้านการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอมจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไรโดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาของแต่ละยุทธศาสตร์ ดังนี้

<u>วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๑ ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u>

จุดแข็ง (Streng=S)

๑. มีวัดทางพุทธศาสนาในพื้นที่รับผิดชอบ ๒ แห่ง มีวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น เช่น ประเพณีสงกรานต์ ประเพณีไทยทรงดำ

๒. มีบุคลากรที่รักษาขนบธรรมเนียม ประเพณีของท้องถิ่น

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๒ แห่ง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. งบประมาณในการสนับสนุนมีค่อนข้างจำกัด

๒. ขาดการรณรงค์ฟื้นฟูและอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณี

โอกาส (Opportunity=O)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลให้การสนับสนุนจากกรมส่งเสริมด้านค่าใช้จ่ายบุคลากรทางการศึกษา

๒. หน่วยงานและชุมชนให้การสนับสนุนในการอนุรักษ์ขนบธรรมเนียมประเพณี

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นขาดการสืบสานและฟื้นฟู

<u>วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๒ การพัฒนาด้านสังคม และคุณภาพชีวิต</u>

จุดแข็ง (Streng=S)

๑. ด้านการบริหารจัดการผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง

๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก

๔. เทคนิคการทำงานส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

๕. ประชาชนในพื้นที่ มีการอนุรักษ์ประเพณีอันดีของท้องถิ่นไว้ดี

ก.อบต.จังหวัดนครปฐม
ครั้งที่ ๙/๒๖
เห็นชอบเมื่อ
๑๙ ก.ย. ๒๕๖๖

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

๒. ประชาชนยังสนใจและมีความจริงใจ หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ

๓. ยังขาดบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านสังคม งานด้านรักษาความสะอาด

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดนครปฐม โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

<u>วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๓ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ</u>

จุดแข็ง (Streng=S)

๑. ประชาชนในพื้นที่ มีการอนุรักษ์ประเพณีอันดีของท้องถิ่นไว้ดี

๒. มีการรวมกลุ่มต่าง ๆ ภายในหมู่บ้าน/ตำบล

๓. เทคนิคการทำงาน ส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. อัตราการว่างงานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ทำให้รายจ่ายครัวเรือนเพิ่มขึ้น ขณะที่รายได้เท่าเดิมหรือลดลง

๒. การรวมกลุ่มอาชีพไม่มีความเข้มแข็งและยั่งยืน เนื่องจากขาดความรู้ในการบริหารจัดการ

๓. ขาดงบประมาณสนับสนุนในการดำเนินงานของกลุ่มอย่างต่อเนื่อง

๔. ไม่มีตลาดรองรับสินค้าหรือผลผลิตของกลุ่ม

๕. เกษตรกรมีหนี้สินมากและต้นทุนการผลิตด้านการเกษตรสูง

๖. ประชาชนมีรายได้ต่ำแต่ค่าครองชีพสูง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีกฎหมายด้านวิสาหกิจชุมชนในการสนับสนุนให้เกิดองค์กรชุมชน

๒. กลุ่มจังหวัดมีทิศทางการพัฒนาการท่องเที่ยวเชื่อมโยงเป็นวงจรภายในกลุ่มจังหวัด

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. ปัญหาราคาผลผลิตทางการเกษตรมีความผันผวนและมีราคาต่ำ

ก.อบต.จังหวัดนครปฐม
ครั้งที่ ๔/๒๖
เห็นชอบเมื่อ
๒๘ ก.ย. ๒๕๖๖

<u>วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๔ ด้านบริการสาธารณะและโครงสร้างพื้นฐาน</u>

จุดแข็ง (Streng=S)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง

๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. งบประมาณต้นทุนการดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐานโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก โดยเฉพาะการก่อสร้างถนนลูกรัง เนื่องจากมีบ่อลูกรังอยู่ในพื้นที่ ส่วนต้นทุนอื่นๆ ขึ้นอยู่กับท้องตลาด

๔. เทคนิคการทำงาน ส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. โครงการขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูง องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม ไม่สามารถดำเนินโครงการเองได้

๒. งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอมมีอยู่อย่างจำกัด แต่ปัญหาความต้องการของประชาชนมีจำนวนมากทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๔๐ ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจท้องถิ่น ระบบสาธารณูปโภคสาธารณูปการ เป็นต้น

๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือความชำนาญเป็นพิเศษ องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอมยังไม่มีความชำนาญและบุคลากร

<u>วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๕ ด้านการบริหารจัดการที่ดี</u>

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. ด้านการบริหารจัดการผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการเมือง การบริหาร และการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

๒. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่ พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

๔. ประชาชนภายในองค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอมค่อนข้างมีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถในเกณฑ์ดี สามารถจะเข้ามาเป็นตัวแทนของประชาชนและสามารถขอความร่วมมือเพื่อช่วยเหลืองานของราชการได้

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง

๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

๓. การจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาไม่ครอบคลุมทุกด้าน

ก.อบต.จังหวัดนครปฐม
ครั้งที่ ๙/๒๖
เห็นชอบเมื่อ
๑๘ ก.ย. ๒๕๖๖

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดีเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดนครปฐม มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

๓. การเปลี่ยนแปลงระบบการเลือกตั้งของท้องถิ่น จะทำให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีศักยภาพมากขึ้นและผู้บริหารจะมองปัญหาในภาพรวมมากขึ้น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกันถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว นำไปสู่ปัญหาทางสังคม เนื่องจากประชาชนไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนั้น

๓. ขาดทิศทางการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ AEC ในเชิงปฏิบัติการ

<u>วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๖ ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</u>

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

๒. มีบุคลากรและเครื่องมือในการจัดเก็บขยะมูลฝอยไม่เพียงพอ

๓. มีปริมาณขยะมูลฝอยเพิ่มขึ้นจำนวนมากเนื่องจากการขยายตัวของจำนวนประชากรอย่างรวดเร็ว

๔. ไม่มีการรณรงค์ปลูกป่าและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. ประชาชนไม่ตระหนักถึงการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนา จังหวัดนครปฐม มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

๓. รัฐบาลมีนโยบายในการกระจายอำนาจลงสู่ท้องถิ่นมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านบุคลากรด้านงบประมาณ การตัดสินในการพัฒนาด้วยตนเอง การโอนโครงการ/งานของส่วนราชการอื่นมาให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการแทน

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

๑. ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดี ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๒. ระดับจังหวัดยังขาดการเชื่อมโยงด้านการดูแลและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และการกระจายผลประโยชน์ลงสู่ท้องถิ่น

๓. ปัญหาภัยธรรมชาติ เช่น ภัยแล้ง อุทกภัย

เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม ได้นำเทคนิค SWOT มาใช้ในการวิเคราะห์ปัญหาดังที่กล่าวมาแล้วนั้น จึงสามารถกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้ ๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑)) ๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑)) ๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒)) ๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓)) ๑.๕ การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔)) ๑.๖ การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖(๕))	ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องการการซ่อม การสร้าง การบำรุงรักษาไฟฟ้าประปาสาธารณูปโภค ส่วนใหญ่ ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน นี้ คือ **กองช่าง**
๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖)) ๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓)) ๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔)) ๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐)) ๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒)) ๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕)) ๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))	ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ทั้งด้วยสุขภาพพลานามัย และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน เป็นการปฏิบัติงานประสานงานใน ๒ ส่วนราชการ คือ **กองสวัสดิการสังคม และสำนักปลัด โดยในส่วนของสำนักปลัด อยู่ในงานบริการสาธารณสุขและงานรักษาความสะอาด**
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔)) ๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘) ๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓)) ๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓)) ๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗)) ๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))	ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านนี้เป็นการให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนรวมทั้งความปลอดภัยทางด้านโครงสร้างพื้นฐานด้วย ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจเป็นการประสานงานการปฏิบัติระหว่าง ๒ ส่วนราชการ คือ **กองช่าง และสำนักปลัด ในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย**
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖)	ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม ของ

ก.อบต.จังหวัดนครปฐม
ครั้งที่ ๙/๒๖
เห็นชอบเมื่อ
๑๘ ก.ย. ๒๕๖๖

๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕)) ๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗)) ๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐)) ๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒)) ๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑)) ๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖)) ๔.๘ การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))	ประชาชนในการส่งเสริมอาชีพและความเป็นอยู่ของประชาชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ มีการประสานการปฏิบัติงานระหว่าง ๒ ส่วนราชการคือ **กองคลัง และกองสวัสดิการสังคม**
๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗)) ๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒)) ๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))	ด้านการบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ **สำนักปลัด โดยในส่วนของสำนักปลัด อยู่ในงานสาธารณสุข**
๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘) ๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕)) ๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙)) ๖.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))	ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญา ศาสนาและวัฒนธรรมของคนในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**
๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๗.๑ สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓)) ๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙)) ๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖)) ๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓)) ๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))	ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ **คือ ส่วนราชการทุกกองในองค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม (สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน**

ก.อบต.จังหวัดนครปฐม
ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖
เห็นชอบเมื่อ
๑๘ ก.ย. ๒๕๖๖

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

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม ดำเนินการ

ภารกิจ	การกำหนดส่วนราชการรองรับกับภารกิจ
ภารกิจหลัก	
๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน	๑. กองช่าง
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต	๒. กองสวัสดิการสังคม และ สำนักปลัด
๓. ด้านการส่งเสริมการศึกษา	๓. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
ภารกิจรอง	
๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี	๑. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ	๒. กองสวัสดิการสังคม
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร	๓. กองสวัสดิการสังคม และ สำนักปลัด
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน	๔. กองคลัง
๕. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๕. สำนักปลัด
๖. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร	๖. ทุกส่วนราชการ
๗. ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย	๗. สำนักปลัด
๘. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๘. สำนักปลัด

จากการวิเคราะห์ศักยภาพตำบลตามหลักการ SWOT แบบองค์รวมและแยกรายยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลจะเห็นได้ว่าภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ จึงได้กำหนดเป็นภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอมต้องพัฒนาให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ เพื่อจะได้กำหนดอัตรากำลังรองรับการปฏิบัติงานให้บรรลุยุทธศาสตร์ที่วางไว้ดังนี้

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายในโอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค์ขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S ๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	**จุดอ่อน W** ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน ๔. พนักงานบางตำแหน่งปฏิบัติงานไม่ตรงกับตำแหน่งหน้าที่ ทำให้ไม่ได้รับสวัสดิการตามความเหมาะสม ๕. พนักงานที่มีความรู้ความสามารถไม่เพียงพอกับภาระหน้าที่ที่ได้รับการถ่ายโอนและภาระหน้าที่ที่เพิ่มขึ้น
โอกาส O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน	**ข้อจำกัด T** ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอ
โอกาส O	**ข้อจำกัด T**
๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต.ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี/ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓.งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

จากการศึกษา วิเคราะห์อำนาจหน้าที่ ตลอดจนกำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอมจะดำเนินการนั้น โดยปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอมมีส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังที่จะปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ทั้งสิ้น ๖ ส่วนราชการ ประกอบด้วย สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม ซึ่งเป็นส่วนราชการระดับต้น และหน่วยตรวจสอบภายใน ซึ่งมีตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชา และมีกรอบอัตรากำลัง ๕๕ อัตรา ในการพิจารณาโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังของแต่ละส่วนราชการสามารถสรุปปัญหาโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังได้ดังนี้

๑. สำนักปลัด อบต. เป็นสำนัก/กอง ระดับต้น มีงานในส่วนราชการ จำนวน ๗ งาน ได้แก่ งานบริหารงานทั่วไป งานนิติการ งานการเจ้าหน้าที่ งานนโยบายและแผนงาน งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานบริการสาธารณสุข และงานรักษาความสะอาด โดยมีข้อเสนอปัญหาและแนวทางกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

- สำหรับโครงสร้างของสำนักปลัด อบต. ปัจจุบันเป็นโครงสร้างส่วนราชการระดับต้น มีเพียงงานในส่วนราชการยังไม่มีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ(ฝ่าย)แต่อย่างใด หากในอนาคตมีความพร้อมทั้งภารกิจงาน ปริมาณงาน ความยุ่งยากซับซ้อน เห็นควรปรับปรุงโครงสร้างของสำนักปลัด อบต.จากส่วนราชการระดับต้น เป็นส่วนราชการระดับกลาง โดยเพิ่มโครงสร้างส่วนราชการภายใน(ฝ่าย)ให้ครบจำนวน ๒ ฝ่าย ซึ่งเป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการระดับกลางทำให้สามารถปรับเป็นส่วนราชการระดับกลางได้ ปัจจุบันกรอบอัตรากำลังมี ๑๙ อัตรา

ก.อบต.จังหวัดนครปฐม
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖
เห็นชอบเมื่อ
๑๘ ก.ย. ๒๕๖๖

- สำหรับงานบริการสาธารณสุข ปัจจุบันโครงสร้างงานมีพนักงานปฏิบัติหน้าที่ไม่เพียงพอกับภารกิจที่ดำเนินการและที่จะได้รับถ่ายโอนจากส่วนกลาง หากในอนาคตมีความพร้อมทั้งภารกิจ ปริมาณงาน ความยุ่งยากซับซ้อน เห็นควรปรับโครงสร้างส่วนงานบริการสาธารณสุขเป็นกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งจัดสรรตำแหน่งเพิ่มขึ้นให้สอดคล้องกับภารกิจที่เพิ่ม ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) ในโอกาสต่อไป

- สำหรับงานรักษาความสะอาด เนื่องจากปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม มีภาระงานด้านการรักษาความสะอาดที่มากขึ้น มีปัญหาให้วิเคราะห์แก้ไขในแต่ละวันซึ่งยังขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านมาปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว และองค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอมได้ทำสัญญาจ้างและออกคำสั่งมอบหมายให้พนักงานจ้างตำแหน่งคนงานปฏิบัติหน้าที่พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ) และคนงานประจำรถขยะเพื่อดำเนินการจัดเก็บขยะมูลฝอยในตำบล พนักงานจ้างดังกล่าวมีการปฏิบัติหน้าที่ไม่ตรงกับตำแหน่ง รวมทั้งไม่ได้สังกัดอยู่ในส่วนงานรักษาความสะอาด สำนักปลัด มีรายละเอียด ดังนี้

๑. นายอุทัย เอียงหว่าง ตำแหน่งคนงาน สังกัดกองช่าง ให้ปฏิบัติหน้าที่ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถบรรทุกขยะ) ปฏิบัติหน้าที่ ตั้งแต่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๕๙ จนถึงปัจจุบัน

๒. นายวันชัย กันหา ตำแหน่งคนงาน สังกัดสำนักปลัด ให้ปฏิบัติหน้าที่คนงานประจำรถขยะ ปฏิบัติหน้าที่ ตั้งแต่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๕๖ จนถึงปัจจุบัน

๓. นายสำฤทธิ์ หอมช่วงทรัพย์ ตำแหน่งคนงาน สังกัดสำนักปลัด ให้ปฏิบัติหน้าที่คนงานประจำรถขยะ ปฏิบัติหน้าที่ ตั้งแต่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๕๙ จนถึงปัจจุบัน

๔. นายสมพงษ์ แจ่มจำรัส ตำแหน่งคนงาน สังกัดสำนักปลัด ให้ปฏิบัติหน้าที่คนงานประจำรถขยะ ปฏิบัติหน้าที่ ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ จนถึงปัจจุบัน

๕. นายสุชิน ใจเด็ด ตำแหน่งคนงาน สังกัดกองช่าง ให้ปฏิบัติหน้าที่คนงานประจำรถขยะ ปฏิบัติหน้าที่ ตั้งแต่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๕๖ จนถึงปัจจุบัน

จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างใหม่เพิ่มในโครงสร้างการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจงานที่สอดคล้องกับความเป็นจริง

๒. กองคลัง เป็นกอง ระดับต้น งานในส่วนราชการมีจำนวน ๓ งาน ได้แก่ งานการเงินและบัญชีงานพัสดุและทรัพย์สิน งานพัฒนารายได้ โดยมีข้อเสนอปัญหาและแนวทางกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

-สำหรับโครงสร้างของกองคลัง ปัจจุบันเป็นโครงสร้างส่วนราชการระดับต้น มีเพียงงานในส่วนราชการยังไม่มีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ(ฝ่าย)แต่อย่างใด หากในอนาคตมีความพร้อมทั้งภารกิจงาน ปริมาณงาน ความยุ่งยากซับซ้อน เห็นควรปรับปรุงโครงสร้างของกองคลัง จากส่วนราชการระดับต้น เป็นส่วนราชการระดับกลาง โดยเพิ่มโครงสร้างส่วนราชการภายใน(ฝ่าย)ให้ครบจำนวน ๒ ฝ่าย ซึ่งเป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการระดับกลางทำให้สามารถปรับเป็นส่วนราชการระดับกลางได้ ปัจจุบันกรอบอัตรากำลังมี ๘ อัตรา

๓. กองช่าง เป็นกอง ระดับต้น งานในส่วนราชการมีจำนวน ๓ งาน ได้แก่ งานควบคุมอาคาร งานสาธารณูปโภคงานสำรวจและออกแบบโดยมีข้อเสนอปัญหาและแนวทางกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

- สำหรับโครงสร้างของกองช่าง ปัจจุบันเป็นโครงสร้างส่วนราชการระดับต้น มีเพียงงานในส่วนราชการยังไม่มีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ(ฝ่าย)แต่อย่างใด หากในอนาคตมีความพร้อมทั้งภารกิจ

ครั้งที่.....
เห็นชอบเมื่อ
๒ พ ย. ๒๕๖๖

งาน ปริมาณงาน ความยุ่งยากซับซ้อน เห็นควรปรับปรุงโครงสร้างของกองช่าง จากส่วนราชการระดับต้น เป็นส่วนราชการระดับกลาง โดยเพิ่มโครงสร้างส่วนราชการภายใน(ฝ่าย)ให้ครบจำนวน ๒ ฝ่าย ซึ่งเป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการระดับกลางทำให้สามารถปรับเป็นส่วนราชการระดับกลางได้ ปัจจุบันกรอบอัตรากำลังมี ๑๖ อัตรา

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เป็นกอง ระดับต้น งานในส่วนราชการมีจำนวน ๓ งาน ได้แก่ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา นอกจากนี้ ยังมีสถานศึกษาภายใต้สังกัดกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จำนวน ๒ สถานศึกษา ได้แก่ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ดอนยายหอม และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดอนขนาก โดยมีข้อเสนอปัญหาและแนวทางกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

- สำหรับโครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ปัจจุบันเป็นโครงสร้างส่วนราชการระดับต้น มีเพียงงานในส่วนราชการยังไม่มีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ(ฝ่าย)แต่อย่างใด หากในอนาคตมีความพร้อมทั้งภารกิจงาน ปริมาณงาน ความยุ่งยากซับซ้อน เห็นควรปรับปรุงโครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จากส่วนราชการระดับต้น เป็นส่วนราชการระดับกลาง โดยเพิ่มโครงสร้างส่วนราชการภายใน (ฝ่าย)ให้ครบจำนวน ๒ ฝ่าย ซึ่งเป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการระดับกลางทำให้สามารถปรับเป็นส่วนราชการระดับกลางได้ ปัจจุบันกรอบอัตรากำลังมี ๗ อัตรา

- สำหรับกรอบอัตรากำลังมี ๗ อัตรา ทั้งงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา มีกรอบอัตรากำลังยังไม่เป็นไปตามโครงสร้างที่กำหนด นอกจากนี้ในรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ นี้ ได้กำหนดให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขึ้นให้ครบทุกแห่ง แต่จะสามารถสรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตราและเงินเดือนจากกรมส่งเสริมฯ แล้วเท่านั้น ดังนั้น กองการศึกษาจึงต้องกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขึ้น ๒ อัตรา โดยสังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ดอนยายหอม และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดอนขนาก สำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ หากมีคุณภาพของงาน และความยุ่งยากของงานเพิ่มมากขึ้นเห็นควรปรับปรุงตำแหน่งให้สูงขึ้นเพื่อรองรับกับคุณภาพและความยุ่งยากของงานนั้น

การแสดงการคำนวณจำนวนเด็กต่ออัตราพนักงานครู (สายงานการสอน)ในสถานศึกษา (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)

หน่วยนับ : คน

สถานศึกษา	ปีการศึกษา ๒๕๖๕		ปีการศึกษา ๒๕๖๖		อัตราส่วนเด็กปฐมวัยต่อครู	อัตรา พึงมีตามเกณฑ์	อัตรา พนักงานครู ปัจจุบัน	ผลต่างการคำนวณ
	ภาค ๑	ภาค ๒	ภาค ๑	ภาค ๒				
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ดอนยายหอม	๒๔	๒๕	๒๓	-	๑๐ : ๑	๒	๑	+๑
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนขนาก	๑๕	๑๗	๑๗	-	๑๐ : ๑	๑	๐	+๑

***คำนวณจำนวนตำแหน่งพนักงานครู** ตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.๒๕๖๕

****คำนวณจำนวนตำแหน่งพนักงานครู** ตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘

ก.อบต.จังหวัดนครปฐม
ครั้งที่ ๙/๒๖
เห็นชอบเมื่อ
๑๙ ก.ย. ๒๕๖๖

๕.กองสวัสดิการสังคม เป็นกอง ระดับต้น งานในส่วนราชการมีจำนวน ๓ งาน ได้แก่ งานส่งเสริมพัฒนาชุมชนและงานสังคมสงเคราะห์ โดยมีข้อเสนอปัญหาและแนวทางกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

-สำหรับโครงสร้างของกองสวัสดิการสังคม ปัจจุบันเป็นโครงสร้างส่วนราชการระดับต้น มีเพียงงานในส่วนราชการยังไม่มีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ(ฝ่าย)แต่อย่างใด หากในอนาคตมีความพร้อมทั้งภารกิจงาน ปริมาณงาน ความยุ่งยากซับซ้อน เห็นควรปรับปรุงโครงสร้างของกองสวัสดิการสังคมจากส่วนราชการระดับต้น เป็นส่วนราชการระดับกลาง โดยเพิ่มโครงสร้างส่วนราชการภายใน(ฝ่าย)ให้ครบจำนวน ๒ ฝ่าย ซึ่งเป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการระดับกลางทำให้สามารถปรับเป็นส่วนราชการระดับกลางได้ ปัจจุบันกรอบอัตรากำลังมี ๓ อัตรา

บทสรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

สำหรับโครงสร้างส่วนราชการยังคงตามเดิม ได้แก่ สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยในการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ในครั้งนี้ ทำให้กรอบอัตรากำลังบุคลากรมีจำนวน ทั้งสิ้น ๖๔ อัตรา ซึ่งที่ประชุมคณะกรรมการฯ มีมติให้ดำเนินการเกี่ยวกับกรอบอัตรากำลังปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ดังนี้

สำนักปลัด อบต.

<u>กำหนดเพิ่ม</u> งานรักษาความสะอาด

- ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล ๑ อัตรา
- พนักงานขับเครื่องจักกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ) ๑ อัตรา
- คนงานประจำรถขยะ ๔ อัตรา

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

<u>กำหนดเพิ่ม</u> งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๒ อัตรา

เป็นไปตาม ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล(แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๔ (โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล) และ เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๔

- กรอบอัตรากำลังเดิม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ มีจำนวน ๕๖ อัตรา
- กรอบอัตรากำลังใหม่ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ มีจำนวน ๖๔ อัตรา

๘.โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไปโดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ดังนี้

โครงสร้างเดิม อบต.ดอนยายหอม	โครงสร้างใหม่ อบต.ดอนยายหอม	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนิติการ ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	**๑. สำนักปลัด อบต.** ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนิติการ ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานบริการสาธารณสุข ๑.๗ งานรักษาความสะอาด	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๑ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๑ งานพัฒนารายได้	**๒. กองคลัง** ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๑ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๑ งานพัฒนารายได้	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานควบคุมอาคาร ๓.๒ งานสาธารณูปโภค ๓.๓ งานสำรวจและออกแบบ	**๓. กองช่าง** ๓.๑ งานควบคุมอาคาร ๓.๒ งานสาธารณูปโภค ๓.๓ งานสำรวจและออกแบบ	
๔. กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม ๔.๑ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๒ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๔.๓ งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา	**๔. กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม** ๔.๑ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๒ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๔.๓ งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา	
๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานส่งเสริมพัฒนาชุมชน ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์	**๕. กองสวัสดิการสังคม** ๕.๑ งานส่งเสริมพัฒนาชุมชน ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์	
๖. หน่วยงานตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	**๖. หน่วยงานตรวจสอบภายใน** - งานตรวจสอบภายใน	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ พ.ค.๖๖
	รวม	**๒**	**๒**	**๒**	**๒**	**-**	**-**	**-**	
๓	**๑. สำนักงานปลัด** หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	**๑.๑ งานบริหารทั่วไป** นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ พ.ค.๖๖
๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
๙	**๑.๒ งานนิติการ** นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	**๑.๓ งานนโยบายและแผน** นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ มิ.ย. ๖๖
๑๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	**๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่** นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ก.อบต.จังหวัดนครปฐม
ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖
เห็นชอบเมื่อ
๑๗ ก.ค. ๒๕๖๖

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๔	**๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย** พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๕	**๑.๖ งานบริการสาธารณสุข** นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๑.๗ งานรักษาความสะอาด								
๑๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ๑ อัตรา
๑๗	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ๑ อัตรา
๑๘	พนักงานจ้างทั่วไป) คนงานประจำรถขยะ	-	๔	๔	๔	+๔	-	-	กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ๔ อัตรา
	รวมสำนักงานปลัด	๑๙	๒๕	๒๕	๒๕	+๖	-	-	
๑๙	**๒. กองคลัง** ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	**๒.๑ งานการเงินและบัญชี** นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑				
๒๒	**๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน** นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	**๒.๓ งานพัฒนารายได้** นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๓ ธ.ค. ๖๖
๒๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมกองคลัง	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
๒๗	**๓. กองช่าง** ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-			

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	๓.๑ งานควบคุมอาคาร								
๒๘	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๙	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๓.๒ งานสาธารณูปโภค								
๓๑	นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๒	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๔	คนงาน	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
๓๕	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖	พนักงานผลิตน้ำประปา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	๓.๓ งานสำรวจและออกแบบ								
๓๗	นายช่างสำรวจ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมกองช่าง	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	-	-	-	
	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
๓๘	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษาระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๔.๑ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
๓๙	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๔.๒ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ								
๔๐	นักสันทนาการ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-		
	๔.๓ งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา								
๔๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๐	๒	๒	๒	+๒	-	-	กำหนดตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๘.๔/ว๒๐ ลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๐
๔๒	ครู ค.ศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๔๓	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๔๔	ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒				
	รวมกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	๗	๙	๙	๙	๒			

ก.อบต.จังหวัดนครปฐม ครั้งที่ ๕/๒๕๖๖ วันที่ เห็นชอบเมื่อ ๑๙ ก.ย. ๒๕๖๖

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๔๕	**๕. กองสวัสดิการสังคม** ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๖	**๕.๑ งานส่งเสริมพัฒนาชุมชน** นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๗	**๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์** พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมกองสวัสดิการสังคม	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๔๘	**๖. หน่วยตรวจสอบภายใน** นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๓ ก.พ. ๖๔
	รวมหน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมทั้งสิ้น	๕๖	๖๔	๖๔	๖๔	+๘	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	๑	๑	๕๗๘,๔๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๕๖๐	๒๐,๒๘๐	๒๐,๕๒๐	๗๖๕,๙๖๐	๗๘๖,๒๔๐	๘๐๖,๗๖๐	(๔๘,๒๐๐)
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	-	๔๐๑,๙๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๔๘๐	๑๒,๔๘๐	๑๒,๔๘๐	๔๕๖,๔๒๐	๔๖๘,๙๐๐	๔๘๑,๓๘๐	(ว่างเดิม)
สำนักปลัด อบต.																			
๓	หน.สำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๔๔๘,๙๒๐	๔๖๒,๒๔๐	๔๗๗,๔๘๐	(๓๗,๔๑๐)
๔	นักจัดการงานทั่วไป	ปก/ชก	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๖,๗๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๕,๗๒๐	(๓๑,๘๘๐)
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ปก/ชก	๑	๑	๓๐๕,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	(๒๕,๔๗๐)
๖	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ปก/ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	(ว่างเดิม)
๗	นิติกร	ปก/ชก	๑	๑	๒๒๒,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๙,๙๒๐	๒๓๗,๖๐๐	๒๔๕,๒๘๐	(๑๘,๕๒๐)
๘	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก/ชก	๑	๑	๒๕๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๘,๗๖๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๗๕,๗๖๐	๒๘๔,๕๒๐	(๒๑,๕๐๐)
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	(ว่างเดิม)
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๑๐	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑	๑	๒๖๕,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๖๘๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๕๒๐	๒๗๕,๗๖๐	๒๘๖,๘๐๐	๒๙๘,๓๒๐	(๒๒,๐๙๐)
๑๑	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ฯ	-	๑	๑	๒๔๑,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๕๖๐	๒๕๑,๖๔๐	๒๖๑,๗๒๐	๒๗๒,๒๘๐	(๒๐,๑๖๐)
๑๒	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	-	๑	๑	๒๒๑,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๙,๖๐๐	๒๓๐,๒๘๐	๒๓๙,๕๒๐	๒๔๙,๑๒๐	(๑๘,๔๕๐)
๑๓	ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๕๐,๐๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๕๖๐	๑๙๕,๓๖๐	(กำหนดเพิ่ม)
๑๔	ผู้ช่วย จพง.ป้องกันฯ	-	๑	๑	๑๗๘,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๘,๖๔๐	๗,๘๐๐	๑๘๕,๗๖๐	๑๙๔,๔๐๐	๒๐๒,๒๐๐	(๑๔,๘๘๐)
๑๕	ผู้ช่วย จพง.ป้องกันฯ	-	๑	๑	๑๗๑,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๑๗๘,๙๒๐	๑๘๖,๑๒๐	๑๙๓,๕๖๐	(๑๔,๓๓๐)
๑๖	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๕๑,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๘,๐๔๐	๑๖๔,๔๐๐	๑๗๑,๐๐๐	(๑๒,๖๖๐)
๑๗	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๖๙,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๑๗๖,๐๔๐	๑๘๓,๑๒๐	๑๙๐,๔๔๐	(๑๔,๑๐๐)
๑๘	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๑๒,๘๐๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๒,๘๑๐	๑๑๗,๖๐๐	๑๒๒,๕๒๐	(ตำแหน่งเพิ่ม)

ครั้งที่ ๔/๒๕๖๖
เห็นชอบเมื่อ
๑๘ กย. ๒๕๖๖

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๑๙	คนงานประจำรถขยะ	-	๔	-	๔๓๒,๐๐๐	๐	๔	๔	๔	+๔	-	-	๐	๐	๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	(กำหนดเพิ่ม)
๒๐	คนงาน	-	๕	๕	๕๔๐,๐๐๐	๐	๕	๕	๕	-	-	-	๐	๐	๐	๕๔๐,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐	(๔๕,๐๐๐)
กองคลัง																			
๒๑	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๑๙,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	๕๘๑,๑๖๐	๖๐๐,๗๒๐	๖๒๐,๔๐๐	(๔๓,๓๐๐)
๒๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก/ชก	๑	๑	๓๙๓,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๐๗,๒๒๐	๔๒๐,๘๔๐	๔๓๔,๔๖๐	(๑๕,๔๒๐)
๒๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก/ชก	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	(๒๙,๖๘๐)
๒๔	นักวิชาการพัสดุ	ปก/ชก	๑	๑	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	(๓๒,๔๕๐)
๒๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	(ว่างเดิม)
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๒๖	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	๑	๑	๑๙๔,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๒๐๒,๕๖๐	๒๑๐,๗๒๐	๒๑๙,๒๔๐	(๑๖,๒๓๐)
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๑,๕๐๐)
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๗๑,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๑๗๘,๔๔๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๕,๔๔๐	(๑๔,๒๙๐)
กองช่าง																			
๒๙	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๙๐,๙๒๐	๕๐๔,๒๔๐	๕๑๗,๕๖๐	(๓๖,๓๑๐)
๓๐	นายช่างโยธา	ปง/ชง	๑	๑	๑๗๑,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๑๗๘,๒๐๐	๑๘๕,๒๘๐	๑๙๒,๓๖๐	(๑๔,๓๑๐)
๓๑	นายช่างสำรวจ	ปง/ชง	๑	๑	๑๖๒,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐	๑๖๘,๓๖๐	๑๗๔,๘๔๐	๑๘๑,๖๘๐	(๑๓,๕๐๐)
๓๒	นายช่างไฟฟ้า	ปง/ชง	๑	๑	๑๗๑,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๑๗๘,๒๐๐	๑๘๕,๒๘๐	๑๙๒,๓๖๐	(๑๔,๓๑๐)
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๓๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๓๖,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๑,๖๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๔,๐๐๐	(๑๑,๓๔๐)
๓๔	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๖๖,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๗๓,๔๐๐	๑๘๐,๓๖๐	๑๘๗,๖๘๐	(๑๓,๘๙๐)
๓๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๗๕,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๑๘๒,๒๘๐	๑๘๔,๖๐๐	๑๙๗,๒๘๐	(๑๔,๖๐๐)
๓๖	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	๑	๑๖๒,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๑๖๘,๖๐๐	๑๗๕,๔๔๐	๑๘๒,๕๒๐	(๑๓,๔๑๐)

ครั้งที่ ๗/๒๕๖๖
เห็นชอบเมื่อ
๑๘ ก.ย. ๒๕๖๖

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๓๗	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๓๘	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๑๘,๐๐๐)
๓๙	คนงาน	-	๕	๕	๕๔๐,๐๐๐	๐	๕	๕	๕	-	-	-	๐	๐	๐	๕๔๐,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐	(๔๕,๐๐๐)
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																			
๔๐	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๔๔๘,๙๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๕๐๔,๒๔๐	๕๑๗,๕๖๐	๕๓๒,๘๐๐	(๓๗,๔๑๐)
๔๑	นักวิชาการศึกษา	ปก/ชก	๑	๑	๑๘๕,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๑๙๔,๖๔๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๔๐	(๑๕,๔๒๐)
๔๒	นักสันทนาการ	ปก/ชก	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๔๐	(๓๒,๔๕๐)
๔๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๒	๒	๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
๔๔	ครู	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑				ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
พนักงานจ้างภารกิจ																			
๔๕	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑				ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๔๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๒	๒	๐	๐	๒	๒	๒				ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
กองสวัสดิการสังคม																			
๔๗	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการฯ)	ต้น	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๘,๑๖๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	(๓๓,๕๖๐)
๔๘	นักพัฒนาชุมชน	ปก/ชก	๑	๑	๒๓๗,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๒๔๕,๒๘๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๒,๕๖๐	(๑๙,๘๐๐)
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๔๙	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๒๐๖,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๒๑๔,๙๒๐	๒๒๓,๕๖๐	๒๓๒,๕๖๐	(๑๗,๒๒๐)

ก.อบต.จังหวัดนครปฐม
ครั้งที่ ๙/๖๖
เห็นชอบเมื่อ
๑๘ ก.ย. ๒๕๖๖

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
หน่วยตรวจสอบภายใน																			
๕๐	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	(ว่างเดิม)
	รวม		๖๐	๕๐	๑๒,๖๐๗,๐๘๐	๔๒๐,๐๐๐	๓๕	๓๕	๓๖	๐	๐	๐	๖๙๒,๒๒๐	๔๐๖,๑๔๐	๔๑๓,๙๔๐	๑๓,๗๑๙,๓๐๐	๑๔,๐๖๘,๔๔๐	๑๔,๒๘๒,๓๘๐	
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ %															๒,๐๕๗,๘๙๕	๒,๑๑๐,๒๖๖	๒,๑๗๒,๓๕๗	
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๕,๗๗๗,๑๙๕	๑๖,๑๗๘,๗๐๖	๑๖,๖๕๔,๗๓๗	
	ร้อยละ ๔๐ จากงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๔.๒๓	๓๓.๔๓	๓๒.๗๗	

หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ และฉบับเพิ่มเติมที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ และ พ.ศ.๒๕๖๙ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา ไฟฟ้า สถานีขนส่ง หรือกิจการสถานธนานุบาล และได้ตั้งงบประมาณมาไว้ในข้อบัญญัติ /เทศบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ (๔๓,๙๐๐,๐๐๐ บาท)
  งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๔๖,๐๙๕,๐๐๐ บาท (๔๓,๙๐๐,๐๐ x ๕ %) +๔๓,๙๐๐,๐๐ = ๔๖,๐๙๕,๐๐๐)
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ (๔๖,๐๙๕,๐๐๐ บาท)
  งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๔๘,๓๙๙,๗๕๐ บาท (๔๖,๐๙๕,๐๐๐ x ๕ %) +๔๖,๐๙๕,๐๐๐ = ๔๘,๓๙๙,๗๕๐)
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ (๔๘,๓๙๙,๗๕๐ บาท)
  งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน ๕๐,๘๑๙,๗๓๗.๕๐ บาท (๔๘,๓๙๙,๗๕๐ x ๕ %) +๔๘,๓๙๙,๗๕๐ = ๕๐,๘๑๙,๗๓๘.๕๐)

: ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับงบเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลกรอบตำแหน่งและจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ (ตำแหน่งแถบสีคลุม)

: ข้าราชการครู พนักงานครูหรือบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่มโดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือนค่าตอบแทนตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ด้วย

: ให้บันทึกข้อมูลเรียงลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

*ข้อมูลเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกันกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

*ข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒) ต้องมีจำนวนตรงกันกับข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่งของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

๑๐.โครงสร้างการบริหารงานฝ่ายประจำ ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)
เลขที่ตำแหน่ง ๑๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑
นายอวยพร โภชากรณ์

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน
เลขที่ตำแหน่ง ๑๘-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑
(ว่าง)

รองปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)
เลขที่ตำแหน่ง ๑๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒
(ว่าง)

๑. สำนักปลัด	๒. กองคลัง	๓. กองช่าง	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๕. กองสวัสดิการสังคม
<u>หัวหน้าสำนักปลัด อบต.</u> - นักบริหารงานทั่วไป (อำนวยการต้น) (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๑๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ นางวาทินี ทวนประเสริฐ **<u>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</u>** **<u>พนักงานส่วนตำบล</u>** - นักจัดการงานทั่วไป ชก (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๑๘-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑ นายศิริศักดิ์ อลงกรณ์รัศมี - เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง (๑) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๑๘-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑ **<u>พนักงานจ้าง</u>** - ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์ (๑) นางสาวทิพวรรณ นิจไพบูลกิจ	**<u>ผู้อำนวยการกองคลัง</u>** - นักบริหารงานคลัง (อำนวยการต้น) (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๑๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ นางภัทรกร อินโอสถ **<u>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</u>** **<u>พนักงานส่วนตำบล</u>** -นักวิชาการเงินและบัญชี ปก (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๑๘-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑ ว่าที่ ร.ต.หญิงพัชรินทร์ อุดม **<u>พนักงานจ้าง</u>** - ผช.จพง.การเงินและบัญชี (๑) นางสาวทัศนีย์ ถึกกวย	**<u>ผู้อำนวยการกองช่าง</u>** - นักบริหารงานช่าง (อำนวยการต้น)(๑) เลขที่ตำแหน่ง ๑๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ นายทวี ศรียง **<u>๓.๑ งานควบคุมอาคาร</u>** **<u>พนักงานส่วนตำบล</u>** - นายช่างโยธา ปง (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๑๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑ นายนิคม ศรีมงคล **<u>พนักงานจ้าง</u>** - ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑) นางสาวนนทิญา หอมตะโก - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑) นางสาวสุชาวดี กรพิพัฒน์	**<u>ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>** - นักบริหารงานการศึกษา (อำนวยการต้น) (๑) เลขที่ตำแหน่ง -๑๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑ นางสาวเพ็ญนภา เพ็ญแสนสม **<u>๔.๑ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>** **<u>พนักงานส่วนตำบล</u>** - นักวิชาการศึกษา ปก (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๑๘-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑ นายกัมพล เนตรทิพย์	**<u>ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม</u>** - นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (อำนวยการต้น) (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๑๘-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑ นางสาวสลิตา สุริยาวงค์ **<u>๕.๑ งานส่งเสริมพัฒนาชุมชน</u>** **<u>พนักงานส่วนตำบล</u>** - นักพัฒนาชุมชน ปก (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๑๘-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑ นางสาวจิตรลดา บุญธรรม **<u>๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์</u>** **<u>พนักงานจ้าง</u>** - ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (๑) นางสาวพรศรี พวงเค้า

กองช่าง อบต.จังหวัดนครปฐม
ครั้งที่ ๑/๖๖
เห็นชอบเมื่อ

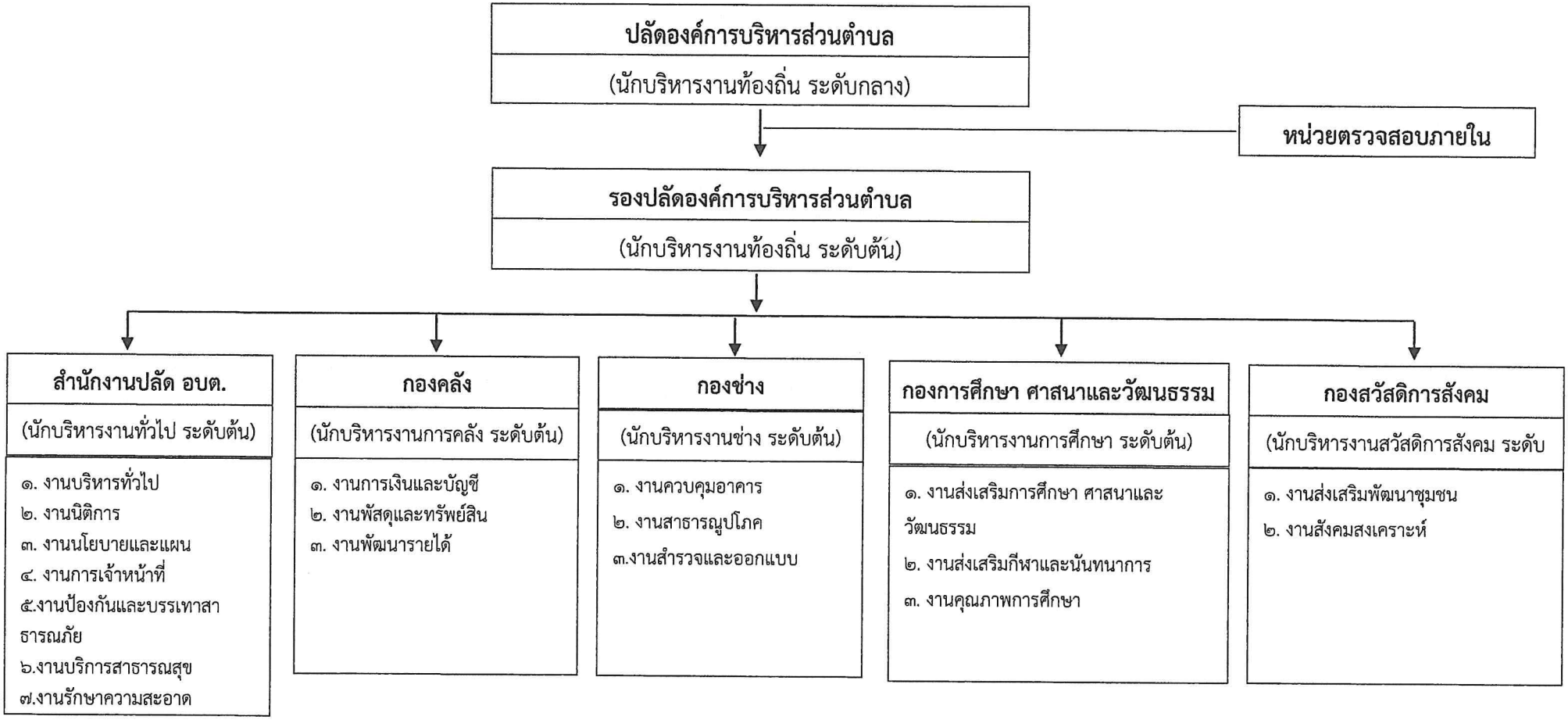
๑. สำนักปลัด	๒. กองคลัง	๓. กองช่าง	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๕. กองสวัสดิการสังคม
- พนักงานขับรถยนต์ (๑) นายฤทธิชัย ดีบัว - คนงาน (๕) ๑.นายอานนท์ สุขศีลล้ำเลิศ ๒.นายวันชัย กันหา ๓.นายสมพงษ์ แจ่มจำรัส ๔.นายเสน่ห์ ใจเด็ด ๕.นายสำฤทธิ์ หอมช่วงทรัพย์ **๑.๒ งานนิติการ** **พนักงานส่วนตำบล** - นิติกร ปก (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๑๘-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑ นายอรรถพล ศิริอนันไพฑูรย์ **๑.๓ งานนโยบายและแผน** **พนักงานส่วนตำบล** - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก/ชก (๑) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๑๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ **พนักงานจ้าง** - ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๑) นางสาวกรุณา สุขศีลล้ำเลิศ	**๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน** **พนักงานส่วนตำบล** - นักวิชาการพัสดุ ชก (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๑๘-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑ นางอัจฉรา ฤกษ์งามสง่า **พนักงานจ้าง** - ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ (๑) นางสาวเฉลิมรัตน์ อินทร์ทิพย์ **๒.๓ งานพัฒนารายได้** **พนักงานส่วนตำบล** - นักวิชาการจัดเก็บ ชก (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๑๘-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑ นางพนิดา ศักดิ์สุริยผดุง - จพง.จัดเก็บรายได้ ปง/ชง (๑) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๑๘-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑ **พนักงานจ้าง** ผู้ช่วย จพง.จัดเก็บรายได้ (๑) นางสาวสุบังอร สังข์แก้ว	**๓.๒ งานสาธารณูปโภค** **พนักงานส่วนตำบล** - นายช่างไฟฟ้า ปง (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๑๘-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑ นายธนาคม พูนขวัญ **พนักงานจ้าง** - ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑) นายกฤติกร จิรปกรณ์ชัย - พนักงานผลิตน้ำประปา (ทักษะ) (๑) นายสว่าง สุขศีลล้ำเลิศ - พนักงานผลิตน้ำประปา (ทั่วไป) (๒) ๑.นายกฤษณ์ บุญยงค์ ๒.นายพลเดช ศรีบูรณ์ - พนักงานจดมาตรวัดน้ำ (๑) นายอภิวัฒน์ เปล่งขำ - คนงาน (๕) ๑.นายครรชิต สังข์แก้ว ๒.นายอุทัย เอียงหว่าง ๓.นายสุชิน ใจเด็ด ๔.นายไพรัช แก้วสังข์ ๕.นายสมรักษ์ ขุนประเสิฐ	**๔.๒ งานส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ** **พนักงานส่วนตำบล** - นักสันทนาการ ชก (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๑๘-๓-๐๘-๓๘๐๖-๐๐๑ นางปิยวรรณ ศุภเชษฐพันธ์ **๔.๓ งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา** **ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก** - ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๒) กำหนดตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว๒๐ ลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๐ **พนักงานครู** - ครู ค.ศ.๑ (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๑๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๕๙ นางสาวศิริพรรณ ชมมณี **พนักงานจ้าง** - ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (๑) นางฐิติภรณ์ มิ่งขวัญโพธิ์ทอง - ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๒) ๑.นางสาวศรัญญา เสียงเสนาะ ๒.นางสาวบุษกร บุญยงค์	

ก.อบต.จังหวัดนครปฐม
ครั้งที่ ๙/๖๖
เห็นชอบเมื่อ
๑๙ ก.ย. ๒๕๖๖

๑. สำนักปลัด	๒. กองคลัง	๓. กองช่าง	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๕. กองสวัสดิการสังคม
๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่ **พนักงานส่วนตำบล** - นักทรัพยากรบุคคล ชก (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๑๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ นายกิตติกรณ์ คุ้มครอง **พนักงานจ้าง** - ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (๑) นายณัฐภณ บัณณรัณพร **๑.๕ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย** **พนักงานจ้าง** - ผช.จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๒) ๑.นายบรรยงค์ จ่างแสง ๒.นายเตวิช เที่ยงตรง **๑.๖ งานบริการสาธารณสุข** **พนักงานส่วนตำบล** - นักวิชาการสาธารณสุข ปก (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๑๘-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑ นายดุสิต บุญมีกำ่ **๑.๗ งานรักษาความสะอาด** **พนักงานจ้าง** - ผช.นักวิชาการสุขาภิบาล(๑)กำหนดเพิ่ม ๑ - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (๒) กำหนดเพิ่ม ๑ ๑.นายบุญมา สุขศีลลำ้เลิศ - คนงานประจำรถขยะ (๔) กำหนดเพิ่ม ๔		**๓.๓ งานสำรวจและออกแบบ** **พนักงานส่วนตำบล** - นายช่างสำรวจ ปง (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๑๘-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑ นายสิทธิชัย วิมูลชาติ		

ก.อบต.จันทวิทนครปฐม
ครั้งที่ ๗/๖๖
เห็นชอบเมื่อ
๑๘ ก.ย. ๒๕๖๖

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม



ก.อบต.จังหวัดนครปฐม
ครั้งที่ ๙/๖๖
เห็นชอบเมื่อ
๑๗ ก.ย. ๒๕๖๖

โครงสร้างของสำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม

หัวหน้าสำนักปลัด อบต. ๒๔
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (๑)

งานบริหารทั่วไป ๙
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (ว่าง)
- นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก. (๑)

<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>
- ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์ (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (๑)

<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>
- คนงาน (๕)

งานนิติการ ๑
- นิติกร ปก./ชก. (๑)

งานนโยบายและแผน ๒
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. (ว่าง)

<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>
- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๑)

งานการเจ้าหน้าที่ ๒
- นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก. (๑)

<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>
- ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (๑)

งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒

<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๒)

งานบริการสาธารณสุข ๑
- นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก. (๑)

งานรักษาความสะอาด ๗

<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>
- ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล กำหนดเพิ่ม (๑)
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (๑) กำหนดเพิ่ม (๑)

<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>
- คนงานประจำรถขยะ กำหนดเพิ่ม (๔)

ระดับ	ทั่วไป				วิชาการ					อำนวยการท้องถิ่น			พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ปง.	ชง.	อว.	ปง./ชง.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปก./ชก.	ต้น	กลาง	สูง			ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	๑	๒	๒	-	-	๑	๑	-	-	๖	-	๙	๙	๒๔

ก.อบต. สิงห์บุรี
ครั้งที่ ๑/๖๖
เห็นชอบเมื่อ

โครงสร้างของกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม

ผู้อำนวยการกองคลัง ๘
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (๑)

งานการเงินและงานบัญชี ๒

- นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑)

งานทะเบียนพัสดุและทรัพย์สิน ๒

- นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก. (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ (๑)

งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๓

- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก. (๑)
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. (๑)

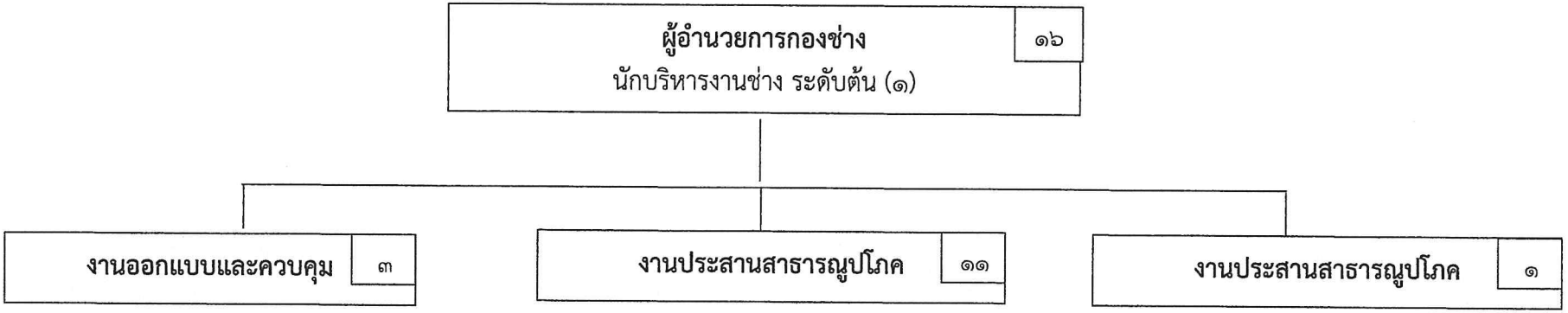
พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑)

ระดับ	ทั่วไป				วิชาการ					อำนวยการท้องถิ่น			พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ปง.	ชง.	อว.	ปง./ชง.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปก./ชก.	ต้น	กลาง	สูง			ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	๑	๑	๒	-	-	-	๑	-	-	๕	-	๓	-	๘

ก.อบต.จังหวัดนครปฐม
ครั้งที่ ๗/๒๕๖๖
เห็นชอบเมื่อ
๑๔ ก.ย. ๒๕๖๖

โครงสร้างของกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม



ระดับ	ทั่วไป				วิชาการ					อำนวยการท้องถิ่น			พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ปง.	ชง.	อว.	ปง./ชง.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปก./ชก.	ต้น	กลาง	สูง			ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๔	-	๔	๘	๑๖

ก.อบต. สิงห์บุรี ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เห็นชอบเมื่อ ๑๔ ก.ย. ๒๕๖๖

โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๙
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (๑)

งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑
- นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ (๑)

งานกีฬาและนันทนาการ ๑
- นักสันทนาการ ปก./ชก. (๑)

งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา ๖
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๒)
(กำหนดตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก. อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว๒๐ ลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๐)
- ครู ค.ศ.๑ (๑)

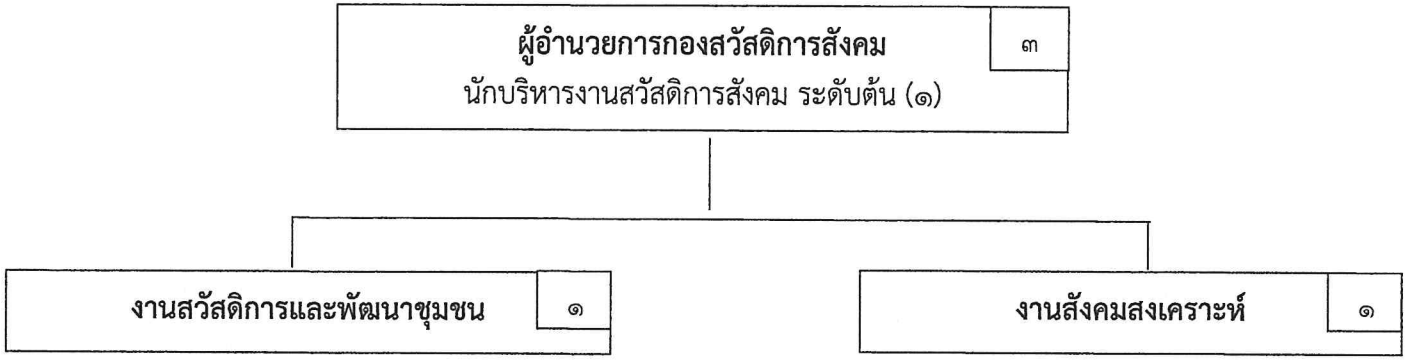
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>
- ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (๑)

<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>
- ผู้ดูแลเด็ก (๒)

ระดับ	ทั่วไป				วิชาการ					อำนวยการท้องถิ่น			พนักงานส่วนตำบล	พนักงานส่วนตำบล (ครู)	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ปง.	ชง.	อว.	ปง./ชง.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปก./ชก.	ต้น	กลาง	สูง				ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	-	๑	๑	-	-	-	๓	-	-	๕	๑	-	๑	๒	๙

ก.อบต.จังหวัดนครปฐม
ครั้งที่ ๙/๒๖
เห็นชอบเมื่อ
๑ ส.ค. ๒๕๖๖

โครงสร้างของกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม



ระดับ	ทั่วไป				วิชาการ					อำนวยการท้องถิ่น			พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ปง.	ชง.	อว.	ปง./ชง.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปก./ชก.	ต้น	กลาง	สูง			ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	-	๑	-	-	-		๑	-	-	๒	-	๑	-	๓

ก.อบต.จังหวัดนครปฐม
ครั้งที่ ๕/๖๖
เห็นชอบเมื่อ
๓ ก.ค. ๒๕๖๖

๑๑ บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑	นายอวยพร โภชากรณ์	ปริญญาโท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๑๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๕๗๘,๔๐๐ (๔๘,๒๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๗๕๖,๔๐๐
๒	- ว่าง -	-	๑๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	ต้น	๑๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	ต้น	๔๐๑,๙๔๐ (๓๓,๔๙๕x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๔๓,๙๔๐ (ว่างเดิม)
<u>สำนักปลัด</u>														
๓	นางวาทินี ทวนประเสริฐ	ปริญญาโทรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๔๔๘,๙๒๐ (๓๗,๔๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๙๐,๙๒๐
๔	นายศิริศักดิ์ อลงกรณ์รัศมี	ปริญญาตรีนิเทศศาสตรบัณฑิต(การโฆษณา)	๑๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ชก.	๑๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ชก.	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐x๑๒)	-	-	๓๘๒,๕๖๐
๕	นายกิตติกรณ์ คุ้มครอง	ปริญญาตรีรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๑๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๑๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๓๐๕,๖๔๐ (๒๕,๔๗๐x๑๒)	-	-	๓๐๕,๖๔๐
๖	- ว่าง -		๑๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก/ชก.	๑๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก/ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเดิม)
๗	นายอรรถพล ศิริอนันไพฑูรย์	ปริญญาตรี นิติศาสตรบัณฑิต	๑๘-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ปก.	๑๘-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ปก.	๒๒๒,๒๔๐ (๑๘,๕๒๐x๑๒)	-	-	๒๒๒,๒๔๐
๘	นายดุสิต บุญมีกำ	ปริญญาเอก ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต	๑๘-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปก.	๑๘-๓-๐๑-๓๖๐๓-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปก.	๒๕๘,๐๐๐ (๒๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๒๕๘,๐๐๐
๙	- ว่าง -		๑๘-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑๘-๓-๐๑-๔๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕x๑๒)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>														
๑๐	นายณัฐภณ บัณณรัณพร	ปริญญาตรี (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	๒๖๕,๐๘๐ (๒๒,๐๙๐x๑๒)	-	-	๒๖๕,๐๘๐
๑๑	นางสาวกรุณา สุขศีลล้ำเลิศ	ปริญญาตรี (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	๒๔๑,๙๒๐ (๒๐,๑๖๐x๑๒)	-	-	๒๔๑,๙๒๐
๑๒	นางสาวทิพวรรณ นิจไพบูลกิจ	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	-	-	-	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	-	-	๒๒๑,๔๐๐ (๑๘,๔๕๐x๑๒)	-	-	๒๒๑,๔๐๐
๑๓	นายบรรยงค์ จ่างแสง	ปวส.ช่างอุตสาหกรรม	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน ฯ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน ฯ	-	-	๑๗๑,๙๖๐ (๑๔,๓๓๐x๑๒)	-	-	๑๗๑,๙๖๐
๑๔	นายเดวิช เที่ยงตรง	ปวส.ช่างยนต์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน ฯ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน ฯ	-	-	๑๗๘,๕๖๐ (๑๔,๘๘๐x๑๒)	-	-	๑๗๘,๕๖๐

ก.อบต.จังหวัดนครปฐม
ครั้งที่ ๙/๒๖
เห็นชอบเมื่อ
๑ ก.ค. ๒๕๖๖

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑๕	นายฤทธิชัย ตีบัว	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๕๑,๙๒๐ (๑๒,๖๖๐x๑๒)	-	-	๑๕๑,๙๒๐
๑๖	นายบุญมา สุขศีลล้ำเลิศ	ม.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	๑๖๙,๒๐๐ (๑๔,๑๐๐x๑๒)	-	-	๑๖๙,๒๐๐
๑๗	-	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๘	-	-	-	-	-	-	-	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>														
๑๙	นายอานนท์ สุขศีลล้ำเลิศ	ม.๖	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๐	นายวันชัย กันหา	ม.๖	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๑	นายสมพงษ์ แจ่มจำรัส	ป.๖	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๒	นายเสน่ห์ ใจเด็ด	ม.๖	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๓	นายสำฤทธิ์ หอมช่วงทรัพย์	ป.๖	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๔	-	-	-	-	-	-	-	คนงาน	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๒๕	-	-	-	-	-	-	-	คนงาน	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๒๖	-	-	-	-	-	-	-	คนงาน	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๒๗	-	-	-	-	-	-	-	คนงาน	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
<u>กองคลัง</u>														
๒๘	นางภัทรกร อินโอสถ	ปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๑๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๕๓๙,๘๘๐ (๔๔,๙๙๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๘๑,๘๘๐
๒๙	ว่าที่ ร.ต.หญิงพัชรินทร์ อุดม	ปริญญาตรี บัญชีบัณฑิต	๑๘-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก.	๑๘-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก.	๑๘๕,๐๔๐ (๑๕,๔๒๐x๑๒)	-	-	๑๘๕,๐๔๐
๓๐	นางอัจฉรา ฤกษ์งามสง่า	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต)	๑๘-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ชก.	๑๘-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ชก.	๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐x๑๒)	-	-	๓๘๙,๔๐๐
๓๑	นางพนิดา ศักดิ์สุริยผดุง	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๘-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ชก.	๑๘-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ชก.	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐x๑๒)	-	-	๓๕๖,๑๖๐
๓๒	- ว่าง -	-	๑๘-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑๘-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕x๑๒)			๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)

ก.อบต.จังหวัดนครปฐม
ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖
เห็นชอบเมื่อ
๑๘ มิ.ย. ๒๕๖๖

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๓๓	นางสาวเฉลิมรัตน์ อินทร์ทิพย์	ปริญญาตรี บัญชีบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	-	๑๙๔,๗๖๐ (๑๖,๒๓๐x๑๒)	-	-	๑๙๔,๗๖๐
๓๔	นางสาวสุบังอร สังข์แก้ว	ปวส. การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	๑๗๑,๔๘๐ (๑๔,๒๙๐x๑๒)	-	-	๑๗๑,๔๘๐
๓๕	นางสาวทัศนีย์ ถีกกวย	ปริญญาตรีบริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
กองช่าง														
๓๖	นายหวี ศรียง	ปริญญาตรี วิทยาศาสตรบัณฑิต	๑๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๗๗,๗๒๐
๓๗	นายนิคม ศรีมงคล	ปวส. ช่างอุตสาหกรรม สาขาวิชา ช่างก่อสร้าง	๑๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง.	๑๘-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง.	๑๗๑,๗๒๐ (๑๔,๓๑๐x๑๒)	-	-	๑๗๑,๗๒๐
๓๘	นายสิทธิชัย วิมูลชาติ	ปวช. ช่างอุตสาหกรรม สาขาวิชา การก่อสร้าง	๑๘-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างสำรวจ	ทั่วไป	ปง.	๑๘-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างสำรวจ	ทั่วไป	ปง.	๑๖๒,๐๐๐ (๑๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๖๒,๐๐๐
๓๙	นายธนาคม พูนขวัญ	ปวส. อุตสาหกรรม สาขาวิชา ไฟฟ้ากำลัง	๑๘-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	ปง.	๑๘-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	ปง.	๑๗๑,๗๒๐ (๑๔,๓๑๐x๑๒)	-	-	๑๗๑,๗๒๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๔๐	นางสาวสุชาวดี กรพิพัฒน์	ปวช. อาหารและโภชนาการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๗๕,๒๐๐ (๑๔,๖๐๐x๑๒)	-	-	๑๗๕,๒๐๐
๔๑	นางสาวนนทิญา หอมตะโก	ปวช. อุตสาหกรรม	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	๑๓๖,๐๘๐ (๑๑,๓๔๐x๑๒)	-	-	๑๓๖,๐๘๐
๔๒	นายกฤติกร จิรปกรณ์ชัย	ปวส. อิเล็กทรอนิกส์	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	๑๖๖,๖๘๐ (๑๓,๘๙๐x๑๒)	-	-	๑๖๖,๖๘๐
๔๓	นายสว่าง สุขศีลสำเลิศ	ป.๖	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	๑๖๒,๑๒๐ (๑๓,๕๑๐x๑๒)	-	-	๑๖๒,๑๒๐
พนักงานจ้างทั่วไป														
๔๔	นายครรชิต สังข์แก้ว	ป.๖	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๕	นายอุทัย เอียงหว่าง	ม.๓	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๖	นายสุชิน ใจเด็ด	ป.๖	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๗	นายไพรัช แก้วสังข์	ป.๖	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๘	นายสมรักษ์ ขุนประเสิฐ	ป.๖	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๙	นายกฤษณ์ บุญยงค์	ม.๖	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๐	นายพลเดช ศรีบูรณ์	ม.๓	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๑	นายอภิวัฒน์ เปล่งขำ	ม.๓	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	-	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ก.อบต.จังหวัดนครปฐม
ครั้งที่ ๙/๒๕๖๑
เห็นชอบเมื่อ
๑ ๙ ก.ย. ๒๕๖๑

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม														
๕๒	นางสาวเพ็ญนภา เพ็ญแสนสม	ปริญญาโทรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๔๔๘,๙๒๐ (๓๗,๔๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๙๐,๙๒๐
๕๓	นายกัมพล เนตรทิพย์	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต	๑๘-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก.	๑๘-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก.	๑๘๕,๐๔๐ (๑๕,๔๒๐x๑๒)	-	-	๑๘๕,๐๔๐
๕๔	นางปิยวรรณ ศุภเชษฐพันธ์	ปริญญาตรีศึกษาศาสตรบัณฑิต	๑๘-๓-๐๘-๓๘๐๖-๐๐๑	นักสันทนาการ	วิชาการ	ชก.	๑๘-๓-๐๘-๓๘๐๖-๐๐๑	นักสันทนาการ	วิชาการ	ชก.	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐x๑๒)	-	-	๓๘๒,๕๖๐
๕๕	- ว่าง -	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
๕๖	- ว่าง -	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
๕๗	นางสาวศิริพรรณ ชมมณี	ปริญญาตรีศึกษาศาสตรบัณฑิต(การศึกษาปฐมวัย)	๑๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๕๙	ครู	-	ค.ศ. ๑	๑๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๕๙	ครู	-	ค.ศ.๑	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
											๓๓๐,๒๔๐ (๒๗,๕๒๐x๑๒)			๓๓๐,๒๔๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๕๘	นางฐิติภรณ์ มิ่งขวัญโพธิ์ทอง	ปริญญาตรีครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
											๒๑๙,๓๖๐ (๑๘,๒๘๐x๑๒)			๒๑๙,๓๖๐
พนักงานจ้างทั่วไป														
๕๙	นางสาวศรัญญา เสียงเสนาะ	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต (สังคมศึกษา)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
											๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๑๐๘,๐๐๐
๖๐	นางสาวบุษกร บุญยงค์	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต (สังคมศึกษา)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
											๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๑๐๘,๐๐๐
กองสวัสดิการสังคม														
๖๑	นางสาวสลิตา สุริยาวงค์	ปริญญาตรีบริหารธุรกิจบัณฑิต(การตลาด)	๑๘-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑๘-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๔๔,๗๒๐
๖๒	นางสาวจิตรลดา บุญธรรม	ปริญญาตรีศิลปศาสตบัณฑิต(การจัดการชุมชน)	๑๘-๓-๑๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก.	๑๘-๓-๑๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก.	๒๓๗,๖๐๐ (๑๙,๘๐๐x๑๒)	-	-	๒๓๗,๖๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๖๓	นางสาวพรศรี พวงเค้า	ปริญญาตรี วิศวกรรมโยธา	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	๒๐๖,๖๔๐ (๑๗,๒๒๐x๑๒)	-	-	๒๐๖,๖๔๐
หน่วยตรวจสอบภายใน														
๖๔	- ว่าง -	-	๑๘-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก./ชก.	๑๘-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเดิม)

ก.อบต.จังหวัดนครปฐม
ครั้งที่ ๙/๒๖
เห็นชอบเมื่อ
๒๘ ก.ย. ๒๕๖๖

๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่งด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอมตระหนักเป็นอย่างยิ่งโดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลักกล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชนและประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างในการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิตอล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเตอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ของหน่วยงานด้วย

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการโต้ตอบกับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่สภาพเป็นสำนักงานใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม จะยึดถือปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่องเครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digotal Government Skill Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการพัฒนาทักษะของพนักงานในสังกัด

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

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอมเล็งเห็นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่าบุคลากรที่มาดำรงตำแหน่งในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมีเป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบล ดอนยายหอม ประกอบด้วย

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

นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม
ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม

๑. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีแนวทางดังนี้

๑.๑ ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข หรือสนับสนุนให้นำการปกครองระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย

๑.๒ จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระรัชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา

๒. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม มีแนวทางดังนี้

๒.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำดังกล่าวของพนักงานส่วนตำบลอาจขัดประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนตำบลต้องหยุดการกระทำดังกล่าว

๒.๒ ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณีในกรณีทีมีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศัลธรรม ศาสนาหรือประเพณี

๒.๓ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว

๒.๔ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องสนับสนุนส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น

๒.๕ ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการหรือราชการโดยรวม

๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ มีแนวทางดังนี้

๓.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม ไม่มุ่งหวังและแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน

๓.๒ ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

๓.๓ รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลและถูกต้อง ชอบธรรม พร้อมยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น

๓.๔ ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้กระทำการหรือมีพฤติกรรมในทางมิชอบ

๓.๕ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

๓.๖ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๓.๗ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเองหรือพนักงานส่วนตำบลคนอื่น

๓.๘ ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถเยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพ

๓.๙ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ

๓.๑๐ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย

๓.๑๑ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๔. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน มีแนวทางดังนี้

๔.๑ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้คุณหรือให้โทษแก่บุคคลนั้น

๔.๒ ไม่ใช้เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

๔.๓ ไม่กระทำการ หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

๔.๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก

๔.๕ ไม่เรียกรับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียกรับ หรือยอมรับซึ่งของตอบแทนของตนหรือของญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่แล้วก็ตาม

๕.๖ ไม่ใช้ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ

๔.๗ ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการทำนิติกรรมหรือสัญญาซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

๕. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย มีแนวทางดังนี้

๕.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

๕.๒ เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ พนักงานส่วนตำบลต้องมีหน้าที่รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ

๕.๓ ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทนในนิติบุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น ต่อหัวหน้าส่วนราชการในกรณีที่การดำรงตำแหน่งนั้นๆ อาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่

๕.๔ ในกรณีที่พนักงานส่วนตำบลเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีการกระทำซึ่งมีลักษณะตามข้อ

๕.๕ หรือข้อนี้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว

๕.๖ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรมถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติ

๕.๗ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบและประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ

๕.๘ ตัดสินใจและกระทำการใดๆโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ ประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๕.๙ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชายึดมั่นความถูกต้อง เที่ยงธรรม ยึดถือผลประโยชน์ของชาติ

๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ มีแนวทางดังนี้

๖.๑ ปฏิบัติให้ลุล่วง โดยไม่หลีกเลี่ยง ละเลย หรือละเว้น การใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย

๖.๒ ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่นก่อภาระหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย

๖.๓ ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาติดต่อโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา อบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการที่รัฐกำหนด เพื่อขจัดอุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผล เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

๖.๔ ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการวิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการตามหลักวิชา

๖.๕ ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณและต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

๖.๖ ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา

๖.๗ ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่และให้เกียรติผู้รับบริการ

๖.๘ สอดส่องดูแล และให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค ยุติธรรม และมีอัธยาศัยไมตรี

๖.๙ ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิค หรือถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ

๖.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว ระมัดระวังไม่ให้เสื่อมเสียหรือกระทบสิทธิของบุคคลอื่น

๖.๑๑ เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียในสถานที่ให้บริการและนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน

๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริงมีแนวทางดังนี้

๗.๑ ไม่ใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช่การปฏิบัติหน้าที่โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

๗.๒ ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่กระทำการอันกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพบุคคลอื่น ไม่อนุญาตหรือไม่อนุมัติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมายเว้นแต่การอันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด

๗.๓ เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีปฏิบัติงาน ให้ผู้รับบริการได้รับทราบ รวมถึงให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มาร้องขอตามกรอบของระเบียบ กฎหมาย

๗.๔ ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ถูกต้อง ด้วยความระมัดระวัง ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ

ก.อบต.จังหวัดนครปฐม
ครั้งที่ ๑/๒๖
เห็นชอบเมื่อ
๑ ๘ ก.ค. ๒๕๖๖

๗.๕ ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอันไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน

๘. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ มีแนวทางดังนี้

๘.๑ ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุดจนเต็มกำลังความสามารถ

๘.๒ ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความประหยัด คุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย

๘.๓ ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด

๘.๔ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๘.๕ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนหรือของพนักงานส่วนตำบลอื่น ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลอื่นโดยมิชอบ

๘.๖ ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ ที่ปฏิบัติในวิชาชีพตรงไปตรงมาปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี

๘.๗ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน

๘.๘ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชน ต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบโดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ

๘.๙ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๘.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ มานะพยายาม มุ่งมั่นและปฏิบัติหน้าที่เสร็จสมบูรณ์ภายในเวลาที่กำหนดงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลาได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย คุ้มค่าด้วยวิธีการที่ถูกต้องที่กำหนด โดยวิธีการ กระบวนการ ถูกต้องชอบธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ประชาชน

๘.๑๑ ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และหน่วยงาน โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและอย่างเต็มที่ด้วยความถูกต้อง รอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างเต็มความสามารถ

๘.๑๒ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้ และมีความรู้ ความสามารถทักษะ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่

๘.๑๓ พัฒนาระบบการทำงานให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเป็นแบบอย่างได้

๘.๑๔ จัดระบบการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ให้เป็นระบบระเบียบ เอื้ออำนวยต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๘.๑๕ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ้มค่าเหมาะสม ด้วยความระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร มีแนวทางดังนี้

๙.๑ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๙.๒ เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายในกรณีมีข้อสงสัย หรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทำไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายพนักงานส่วนตำบลต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา และจะดำเนินการต่อได้ต่อเมื่อได้ข้อยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

๙.๓ เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๙.๔ ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่ รักศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี อยู่ในระเบียบวินัย กฎหมาย และเป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี

๙.๕ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ทุ่มเทสติปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

๙.๖ มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๙.๗ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

๙.๘ รักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไปตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น

๙.๑๐ รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

- เคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน
- ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมีเหตุผล
- ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือเกี่ยงงาน อันอาจทำให้เกิดการแตกความสามัคคีในหน่วยงาน
- ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน

๙.๑๑ ไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆอันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

๙.๑๒ ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษย์สัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

๑๐. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน มีแนวทางดังนี้

๑๐.๑ ปลูกฝังจิตใจให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม สร้างคุณธรรมจริยธรรม รู้จักเสียสละ ร่วมแรงร่วมใจ มีความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นใน

ก.อบต.จังหวัดนครปฐม
ครั้งที่ ๙/๒๖๖
เห็นชอบเมื่อ
๑๔ ก.ย. ๒๕๖๖

สังคม ช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นหลักการในการดำเนินชีวิต ช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม

๑๐.๒ สร้างจิตสาธารณะเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

- สร้างวินัยในตนเอง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย รู้ถึงขอบเขตของสิทธิเสรีภาพ หน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคม

- ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ตระหนักเสมอว่าตนเองคือส่วนหนึ่งของสังคมต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวมทั้งต่อประเทศชาติ และโลกใบนี้

- ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคม ให้ถือว่าเป็นปัญหา ของตนเอง เช่น กันหลีกเลี่ยงไม่ได้ ต้องช่วยกันแก้ไข

- ยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักธรรมหรือคำสั่งสอนในทุกศาสนาที่นับถือ สอนให้คนทำความดี

๑๐.๓ การดำรงชีวิตตาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้เงื่อนไขความรู้และคุณธรรม

- ยึดหลักความพอประมาณ โดยดำรงชีวิตเหมาะสมกับฐานะของตนเองและสังคม พัฒนาตนเองให้มีความอุตสาหะ ขยันหมั่นเพียร ประหยัด และดีขึ้นเป็นลำดับ

- ยึดหลักความมีเหตุผล โดยถือปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีเหตุผล ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ก่อนตัดสินใจดำเนินการใดๆ ต้องคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นต่อส่วนรวมและต่อตนเอง

- ยึดหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายมีการวางแผนและดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความรอบคอบ ประหยัด อดทน อดออม บนพื้นฐานความรูและคุณธรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

๑๐.๔ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมาย

๑๑. แสดงหรือมีเจตนารมณ์ร่วมกันในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่น

๑๑.๑ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม จะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องทุจริตคอร์รัปชั่น ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม

๑๑.๒ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม ไม่พึงละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชั่นที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม โดยต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่กำหนดให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการติดตามการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของบุคลากรแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้

๑๑.๓ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม จะตระหนักถึงความสำคัญในการเผยแพร่ ให้ความรู้ และทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม หรืออาจเกิดผลกระทบต่อองค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม ในเรื่องที่ต้องปฏิบัติมิให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชั่น

๑๑.๔ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม จะมุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นว่าการทุจริตคอร์รัปชั่น และการให้หรือรับสินบนเป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำกับบุคคลใดก็ตาม หรือการทำธุรกรรมกับภาครัฐหรือภาคเอกชน

ภาคผนวก

๑. ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒. ประกาศ กำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม
๓. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ พร้อมรายงานการประชุม
๔. สำเนาคำแถลงงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖
๕. สำเนาบันทึกหลักการและเหตุผลประกอบร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖
๖. การวิเคราะห์ปริมาณงานเอกสารหมายเลข ๑ - ๕

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม

เรื่อง การประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม ได้นำเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อขอรับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม (ก.อบต. จังหวัดนครปฐม) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ข้อ ๑๘ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๘ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอมแล้ว

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เพื่อใช้ในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสุพจน์ ทวนประเสริฐ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม
เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม

.....

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ได้ ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๒๗ – ๒๕๒๙ ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๐ เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม เป็นไปด้วยความเรียบร้อยมีประสิทธิภาพ สามารถให้การจัดการระบบบริการสาธารณะให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชน

ฉะนั้น อาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๘ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ จึงกำหนดโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม ดังนี้

๑. <u>สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</u>

มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ งานธุรการ งานสารบรรณ การจัดทำทะเบียนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล คณะกรรมการบริหารฯ งานพิมพ์ดีด งานอินเตอร์เน็ตตำบล งานการเจ้าหน้าที่ งานการประชุม งานการข้อบังคับตำบล งานนิติการ งานรัฐพิธี งานประชาสัมพันธ์ งานจัดทำแผนพัฒนาตำบล งานการจัดทำข้อบังคับงบประมาณประจำปี งานขออนุมัติดำเนินการตามข้อบังคับ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๗ งาน คือ

๑.๑ **งานบริหารทั่วไป** มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานธุรการ สารบรรณ การจัดทำทะเบียนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล คณะกรรมการบริหารฯ งานทะเบียนยานพาหนะ งานพิมพ์ดีด งานการประชุม งานรัฐพิธี งานกิจการสภา อบต. งานเลือกตั้ง งานตรวจสอบภายใน งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม งานรักษาความปลอดภัยและความสะอาดสำนักงาน งานประชาสัมพันธ์ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๑.๒ **งานนิติการ** มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานกฎหมายและนิติกรรม งานการดำเนินการทางคดีขององค์การบริหารส่วนตำบล งานศาลปกครอง งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ งานระเบียบการคลัง งานข้อบังคับตำบล และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๑.๓ งานนโยบายและแผน มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานวิชาการ งานนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล งานจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น งานข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี งานสารสนเทศ ระบบคอมพิวเตอร์และงานอินเตอร์เน็ตตำบล งานรวบรวมข้อมูลและสถิติ และงานทางวิชาการทุกประเภท

๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล งานจัดทำทะเบียนประวัติพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง การบรรจุและแต่งตั้ง การรับโอน (ย้าย) งานการจัดสวัสดิการ งานการพัฒนาบุคลากร และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ได้แก่ อัคคีภัย อุทกภัย วาตภัย เป็นต้น รวมถึงสรุปเหตุรายงานเสนอแนะ วางแผนป้องกันและระงับเหตุสาธารณภัยต่างๆ รักษาความปลอดภัยของสถานที่ราชการ งานฝึกซ้อมและดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเกี่ยวกับวิทยุสื่อสาร ฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) กู้ชีพกู้ภัย และหน่วยแพทย์ฉุกเฉิน

๑.๖ งานบริการสาธารณสุข มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานวางแผนด้านสาธารณสุข งานจัดทำแผนตามโครงการบริหารสาธารณสุขให้สอดคล้องกับปัญหาสาธารณสุขของท้องถิ่นโดยประสานแผนกับสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ จังหวัด งานประสานแผนการปฏิบัติงานหน่วยงานต่างๆ จากผลการปฏิบัติงานหรือรายงานของกระทรวงสาธารณสุข ประจำเดือนของ อบต. งานรวบรวมแผนการปฏิบัติงานสาธารณสุขประจำเดือนของ อบต.งานข้อมูลข่าวสารจัดทำและสนับสนุนระเบียบและรายงานให้หน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องงานประเมินผลทางด้านสาธารณสุข งานนิเทศและติดตามผลงานทางด้านสาธารณสุข

๑.๗ งานรักษาความสะอาด มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานกวาดล้างทำความสะอาด งานเก็บรวบรวมขยะมูลฝอย งานขนถ่ายขยะมูลฝอย งานขนถ่ายสิ่งปฏิกูล

๒. <u>กองคลัง</u>

มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่าย การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน การตรวจเงิน การหักภาษีเงินได้และนำส่งภาษี การตัดโอนเงินเดือน รวบรวมสถิติเงินได้ประเภทต่าง ๆ การรายงานเงินคงเหลือประจำวัน งานขออนุมัติเบิกเงินตัดปีและขอขยายเวลาเบิกจ่าย งานจัดทำงบและแสดงฐานะการเงิน งบทรัพย์สิน หนี้สิน งบโครงการ เงินสะสม งานจัดทำบัญชีทุกประเภท งานทะเบียนคุมเงินรายได้ รายจ่าย งานจัดเก็บรายได้และพัฒนารายได้ การจัดหาผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สิน งานจัดทำ/ตรวจสอบบัญชีและการรับเงินในกิจการประปาและงานจัดเก็บขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล รวมถึงงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน คือ

๒.๑ งานการเงินและบัญชี มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินทุกประเภท งานจัดทำเช็ค และจัดเก็บเอกสารการจ่ายเงิน งานการจ่ายเงินและตรวจสอบหลักฐานใบสำคัญคู่จ่าย งานการเงินที่เกี่ยวกับบุคลากรในองค์กร การนำส่งเงินเข้าสหกรณ์ออมทรัพย์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเบิกเงินสวัสดิการต่างๆ การตรวจสอบเงินโอนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การจัดทำฎีกาต่างๆ และมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่าย การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน การตรวจเงิน การหักภาษีเงินได้และนำส่งภาษี การตัดโอนเงินเดือน งานเก็บรักษาเงิน งานขออนุมัติเบิกเงินตัดปีและขอขยายเวลาเบิกจ่าย รายงานเงินคงเหลือประจำวัน งานจัดทำบัญชีทุกประเภท งานทะเบียนคุมเงินรายได้ รายจ่ายรวบรวมสถิติเงินได้ประเภทต่าง ๆ งานจัดทำงบและแสดงฐานะการเงิน งบทรัพย์สิน หนี้สิน งบโครงการ เงินสะสม เป็นต้น

๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี งานพัสดุ งานขออนุมัติจัดซื้อจัดจ้าง งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ

๒.๓ งานพัฒนารายได้ มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานจัดเก็บรายได้และพัฒนารายได้ งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมการจัดหาผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สิน งานจัดทำ/ตรวจสอบบัญชีและการรับเงินในกิจการประปาและงานจัดเก็บขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้

๓. <u>กองช่าง</u>

มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบงานสำรวจ ออกแบบเขียนแบบถนน อาคาร สะพาน แหล่งน้ำ ฯลฯ งานการประมาณการค่าใช้จ่ายตามโครงการ งานควบคุมอาคาร งานก่อสร้าง งานผังเมือง งานซ่อมบำรุงทาง อาคาร สะพาน แหล่งน้ำ งานควบคุมการก่อสร้าง งานซ่อมบำรุงในกิจการประปา จัดทำทะเบียนสิ่งก่อสร้างที่อยู่ในความรับผิดชอบของ อบต. และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน คือ

๓.๑ งานควบคุมอาคาร มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานก่อสร้างและบูรณะถนน งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ งานสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์ งานวิศวกรรม งานการประมาณการค่าใช้จ่ายโครงการ งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์

๓.๒ งานสาธารณูปโภค มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร งานระบายน้ำ งานจัดตกแต่งสถานที่

๓.๓ งานสำรวจและออกแบบ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์ งานวิศวกรรม งานการประมาณการค่าใช้จ่ายโครงการ งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ งานสำรวจและแผนที่ งานวางผังพัฒนาเมือง งานควบคุมทางผังเมืองงานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง

๔. <u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>

มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารวิชาการศึกษา งานเทคโนโลยีทางการศึกษา งานจัดการศึกษา งานทดสอบและประเมินตรวจวัดผล งานบริการและบำรุงสถานศึกษา งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานกิจการเด็กและเยาวชน งานกีฬาและสันทนาการ ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมอันดีงามของประชาชน การสนับสนุนบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษา ส่งเสริมทำนุบำรุงรักษาไว้ซึ่งศิลปะ ประเพณี ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีท้องถิ่น วัฒนธรรมด้านภาษา ส่งเสริมสนับสนุนการเล่นกีฬาการส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน คือ

๔.๑ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานพัฒนาเยาวชนให้เป็นไปตามแผนพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ งานเกี่ยวกับศูนย์เยาวชน งานควบคุมตรวจสอบ นิเทศติดตามผล วัดผลกิจกรรมเด็กและเยาวชน งานชุมชนต่าง ๆ เช่น การอยู่ค่ายพักแรม งานพัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน งานบริการด้านวิชาการอื่น ๆ งานกำหนดแผนปฏิบัติงานเกี่ยวกับกิจกรรมประเพณีท้องถิ่น งานศิลปหัตถกรรมท้องถิ่น งานส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น งานอนุรักษ์ทรัพยากรสิ่งแวดล้อมของท้องถิ่น งานการดำเนินกิจกรรมส่งเสริมเอกลักษณ์ของท้องถิ่น และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ก.อบต.จังหวัดนครปฐม
ครั้งที่ ๙/๒๖
เห็นชอบเมื่อ
๑ ๘ กย. ๒๕๖๖

๔.๒ งานกีฬาและนันทนาการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานส่งเสริมกิจกรรมด้านกีฬาสำหรับเยาวชนและประชาชนทั่วไป เพื่อให้สามารถพัฒนาทางด้านทางกาย จิตใจ สติปัญญา และสังคม การกำหนดสถานที่ และจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสมกับความสนใจตามวัย รวมทั้งการให้ความรู้และทักษะในการออกกำลังกายและเล่นกีฬาตามกฎวิธี งานจัดและส่งเสริมด้านนันทนาการเพื่อให้เด็กและเยาวชนได้ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์โดยความสมัครใจ งานบริการเกี่ยวกับสนามและอุปกรณ์กีฬา งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๔.๓ งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา จัดทำหลักสูตรที่มีความจำเป็นต่อนักเรียน ผู้สอน งานจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี งานจัดทำส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรโดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น งานติดตามตรวจสอบการใช้หลักสูตรให้สอดคล้องกับหลักสูตรพื้นฐาน งานจัดทำ จัดหาสื่อการเรียนการสอนและเทคโนโลยีใหม่ๆ มาเผยแพร่งานจัดอบรมครูในการส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับการผลิตและใช้สื่อการเรียนตามหลักสูตร งานพัฒนาปรับปรุงสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๕. <u>กองสวัสดิการสังคม</u>

มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสังคมสังเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชนหนาแน่นและชุมชนแออัด งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงานงานพัฒนาสตรีและเยาวชน งานสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี และงานสวนสาธารณะ การให้คำปรึกษาและแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน คือ

๕.๑ งานส่งเสริมพัฒนาชุมชน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชนเพื่อรับผิดชอบในการปรับปรุงชุมชนของตนเอง งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานประสานงานและร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อนำบริการขั้นพื้นฐานไปบริการแก่ชุมชน งานดำเนินการพัฒนาชุมชนทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การศึกษา การอนามัยและสุขาภิบาล งานปรับปรุงพัฒนาชุมชนเมืองเก่าให้อยู่ในสภาพที่สมบูรณ์และเป็นการสืบสานวัฒนธรรมประเพณีและวิถีชีวิตของคนในชุมชน การส่งเสริมพัฒนาอาชีพแก่กลุ่มอาชีพ สนับสนุนการดำเนินการกลุ่มออมทรัพย์ งานเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับสวัสดิการของชุมชนต่างๆ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสงเคราะห์ประชาชนผู้ทุกข์ยาก ขาดแคลน ไร้ที่พึ่ง งานสงเคราะห์ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ งานสงเคราะห์คนชรา คนพิการและทุพพลภาพ และผู้ป่วยเอดส์ งานส่งเสริมสวัสดิภาพสตรีและสงเคราะห์หญิงบางประเภทและพัฒนาองค์กรสตรี งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อการสังคมสงเคราะห์ งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนที่ครอบครัวประสบปัญหาความเดือดร้อนต่าง ๆ ศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน/ชุมชน งานให้คำปรึกษา แนะนำในด้านสังคมสงเคราะห์แก่ผู้มาขอรับบริการ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

<u>งานตรวจสอบภายใน</u>

มีหน้าที่และรับผิดชอบปฏิบัติงานขั้นต้นเกี่ยวกับการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ ในด้านงบประมาณ บัญชี และพัสดุ ตรวจสอบยอดเงินทดรองราชการคงเหลือให้ตรงตามบัญชี ตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางบัญชี รวมทั้งการควบคุมเอกสารทางการเงินด้วย ตรวจสอบการปฏิบัติงานพร้อมทั้งหลักฐาน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุ ตรวจสอบการใช้และรักษายานพาหนะให้ประหยัด และถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ ตรวจสอบรายละเอียดรายจ่ายในงบประมาณ และการก่อหนี้ผูกพันงบประมาณรายจ่ายซึ่งรวมถึงเงินยืม และการจ่ายเงินทดรองราชการ ตรวจสอบงบประมาณรายได้ รายจ่าย และเงินนอกงบประมาณทุกประเภท ปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ เดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๖๖

(นายสุพจน์ ทวนประเสริฐ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม

ก.อบต.จังหวัดนครปฐม
ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖
เห็นชอบเมื่อ
๑๘ ก.ย. ๒๕๖๖

สำเนาคู่ฉบับ

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม

ที่ ๒๓๙/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

.....

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และองค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการต่อไปด้วยความเรียบร้อยและองค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม มีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการบุคลากรต่อเนื่องตอบสนองภารกิจการให้บริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑.๑ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานคณะกรรมการ
๑.๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	คณะกรรมการ
๑.๓ ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะกรรมการ
๑.๔ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	คณะกรรมการ
๑.๕ ผู้อำนวยการกองช่าง	คณะกรรมการ
๑.๖ ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	คณะกรรมการ
๑.๗ หัวหน้าสำนักปลัด	คณะกรรมการและเลขานุการ
๑.๘ นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบองค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๔ เดือนกรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสุพจน์ ทวนประเสริฐ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม

ปลัด อบต.
รองปลัด อบต.
หัวหน้าส่วน
หาน

ก.อบต.จังหวัดนครปฐม
ครั้งที่ ๙/๒๖๖
เห็นชอบเมื่อ
๑๘ ก.ย. ๒๕๖๖

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖
วันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม ที่ ๒๓๘/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่องแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑.๑.๑	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานคณะกรรมการ
๑.๑.๒	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	คณะกรรมการ
๑.๑.๓	ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะกรรมการ
๑.๑.๔	อำนวยการกองช่าง	คณะกรรมการ
๑.๑.๕	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	คณะกรรมการ
๑.๑.๖	ผู้อำนวยการสวัสดิการสังคม	คณะกรรมการ
๑.๑.๗	หัวหน้าสำนักปลัด	คณะกรรมการและเลขานุการ
๑.๑.๘	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

๑.๒ คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๑.๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบองค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๑.๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๑.๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๑.๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๑.๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำประมาณ ๒๕๖๗ -๒๕๖๙

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

พิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม โดยเสนอปริมาณงาน จำนวนบุคลากรในสังกัด เป็นรายส่วนราชการ

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

ก.อบต.จังหวัดนครปฐม
ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖
เห็นชอบเมื่อ
๑๘ ก.ย. ๒๕๖๖

รายชื่อผู้เข้าประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖
วันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม

ลำดับที่	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายสุพจน์ ทวนประเสริฐ	ประธานกรรมการ	
๒	นายอวยพร โภชากรณ์	กรรมการ	
๓	นางภัทรกร อินโอสถ	กรรมการ	
๔	นายทวี ศรียง	กรรมการ	
๕	นางสาวเพ็ญนภา เพ็ญแสนสม	กรรมการ	
๖	นางสาวสลิตา สุริยาวงษ์	กรรมการ	
๗	นางวาทินี ทวนประเสริฐ	กรรมการ/เลขานุการ	
๘	นายกิตติกรณ์ คุ้มครอง	ผู้ช่วยเลขานุการ	

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖
วันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๖
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม

ผู้มาประชุม

๑. นายสุพจน์ ทวนประเสริฐ	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม	ประธานกรรมการ
๒. นายอวยพร โภชากรณ์	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. นางภัทรกร อินโอสถ	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นายทวี ศรียง	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นางสาวเพ็ญนภา เพ็ญแสนสม	ผู้อำนวยการกองศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๖. นางสาวสลิตา สุริยงวงษ์	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๗. นางวาทินี ทวนประเสริฐ	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๘. นายกิตติกรณ์ คุ้มครอง	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายสุพจน์ ทวนประเสริฐ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม ประธานกรรมการ ได้กล่าวเปิดประชุมและดำเนินการตามระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายสุพจน์ ทวนประเสริฐ ประธานกรรมการ ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม ที่ ๒๓๘/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ดังนี้

๑. นายสุพจน์ ทวนประเสริฐ	นายก อบต.ดอนยายหอม	ประธานกรรมการ
๒. นายอวยพร โภชากรณ์	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. นางภัทรกร อินโอสถ	ผอ.กองคลัง	กรรมการ
๔. นายทวี ศรียง	ผอ.กองช่าง	กรรมการ
๕. นางสาวเพ็ญนภา เพ็ญแสนสม	ผอ.กองศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๖. นางสาวสลิตา สุริยงวงษ์	ผอ.กองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๗. นางวาทินี ทวนประเสริฐ	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๘.นายกิตติกรณ์ คุ้มครอง	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการฯ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการ

การจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ขอมอบหมายให้กรรมการและเลขานุการ เสนอข้อมูลเบื้องต้นในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙

นางวาทินี ทวนประเสริฐ กรรมการ/เลขานุการ ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗–๒๕๖๙ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ เนื่องจากการบริหารจัดการอัตรากำลังขององค์กร เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง การกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้อง ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม จึงมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานมีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง

มติที่ประชุม รับทราบ

<u>ระเบียบวาระที่ ๒</u> เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี -

<u>ระเบียบวาระที่ ๓</u> เรื่องเพื่อพิจารณา

๓.๑ การพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗–๒๕๖๙

นายสุพจน์ ทวนประเสริฐ ประธานกรรมการ การพิจารณากำหนดตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ กระบวนการที่มาในการกำหนดตำแหน่ง มีวิธีและการดำเนินการในการคัดเลือก ตำแหน่งที่ควรยุบและเพิ่มโดยอย่างไร ขอให้เลขาชี้แจงให้คณะกรรมการทราบด้วย

นางวาทินี ทวนประเสริฐ กรรมการ/เลขานุการ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ให้คำนึงถึงอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายบัญญัติ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทั้งในระดับชาติ ระดับจังหวัด รวมทั้งแผนพัฒนาท้องถิ่น (๒๕๖๖-๒๕๗๐) แล้วจึงมาคำนวณและวิเคราะห์อัตรากำลังในการกำหนดตำแหน่ง รวมถึงจำนวนอัตรากำลังที่พึงมี โดยให้พิจารณากำหนดอัตรากำลังเพื่อปฏิบัติภารกิจ โครงการกิจกรรม ภายใต้กรอบนโยบายสำคัญของรัฐบาล คณะรักษาความสงบแห่งชาติ การพัฒนาประสิทธิภาพ การบริหารงานทั้งแผนงาน แผนการคลัง แผนทรัพยากรบุคคล ให้เป็นไปอย่างสมดุลโดยมิให้เกิดภาวะล้นคนหรือคนล้นงาน สำหรับรายละเอียดของภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายและแนวทางการพัฒนาที่องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอมต้องดำเนินการเพื่อแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน รายละเอียดตามเอกสารหมายเลข ๑ จึงขอให้ที่ประชุมพิจารณาว่ามีสิ่งใดต้องเพิ่มเติมอีกหรือไม่ในส่วนของอำนาจหน้าที่ภารกิจ

นายสุพจน์ ทวนประเสริฐ ประธานกรรมการ ควรมีการวิเคราะห์ปัจจัยภายในภายนอก หรือ SWOT ที่มีผลต่อการดำเนินงาน เพื่อให้รู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคขององค์กร

อบต.จังหวัดนครปฐม
กรุงที่ ๕/๒๖
เห็นชอบเมื่อ
๑๔ มิ.ย. ๒๕๖๖

ที่ประชุม ได้ร่วมกันวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมขององค์กร ดังนี้

การวิเคราะห์ระดับตัวบุคลากร

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน ๔. พนักงานบางตำแหน่งปฏิบัติงานไม่ตรงกับตำแหน่งหน้าที่ ทำให้ไม่ได้รับสวัสดิการตามความเหมาะสม ๕.พนักงานไม่เพียงพอกับภาระหน้าที่ที่ได้รับการถ่ายโอน
โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม (Threats)
๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน	๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอ
โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม (Threats)
๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี/ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

อบต.จังหวัดนครปฐม
ครั้งที่ ๔/๒๕๖๖
เห็นชอบเมื่อ
๑๘ กย. ๒๕๖๖

๒๒	-ว่าง-	พนักงานขับรถประจำรถขยะ	กำหนดเพิ่ม
๒๓	-ว่าง-	คนงานประจำรถขยะ	กำหนดเพิ่ม
๒๔	-ว่าง-	คนงานประจำรถขยะ	กำหนดเพิ่ม
๒๕	-ว่าง-	คนงานประจำรถขยะ	กำหนดเพิ่ม
๒๖	-ว่าง-	คนงานประจำรถขยะ	กำหนดเพิ่ม

ในส่วนของสำนักปลัด เพิ่มงานรักษาความสะอาด ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม จำนวน ๓ ตำแหน่ง รวมจำนวน ๖ อัตรา เนื่องจากพนักงานที่ปฏิบัติภารกิจงานตำแหน่งไม่ตรงกับตำแหน่งจึงจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งให้ตรงกับภารกิจเพื่อความเหมาะสม อีกทั้งยังขาดพนักงานที่มีความรู้เฉพาะทางด้านสุขาภิบาลเพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้น กรณีตำแหน่งว่างเดิม ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน เจ้าพนักงานธุรการ อยู่ระหว่างรับโอน

นางภัทรกร อินโอสถ
ผอ.กองคลัง

กองคลัง ปัจจุบันมีตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น ๘ อัตรา โดยแบ่งออกเป็น พนักงานส่วนตำบล ๕ อัตรา และพนักงานจ้าง ๓ อัตรา ดังนี้

๑	นางภัทรกร อินโอสถ	ผู้อำนวยการกองคลัง	
๒	ว่าที่ รต.หญิงพัชรินทร์ อุดม	นักวิชาการเงินและบัญชี	
๓	นางอัจฉรา ฤกษ์งามสง่า	นักวิชาการพัสดุ	
๔	นางพนิดา ศักดิ์สุริยผดุง	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	
๕	-ว่าง-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	อยู่ระหว่างรับโอน
๖	นางสาวเฉลิมรัตน์ อินทร์ทิพย์	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	
๗	นางสาวสุบังอร สังข์แก้ว	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	
๘	นางสาวทัศนีย์ ถึกกวย	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	

กองคลังไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเนื่องจากจำนวนคนกับภารกิจงานเหมาะสมแล้ว สำหรับตำแหน่งว่างเดิม ตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ประกาศรับโอน

นายทวี ศรียง
ผอ.กองช่าง

กองช่างปัจจุบันมีตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น ๑๖ อัตรา โดยแบ่งออกเป็น พนักงานส่วนตำบล ๔ อัตรา และพนักงานจ้าง ๑๒ อัตรา ดังนี้

๑	นายทวี ศรียง	ผู้อำนวยการกองช่าง	
๒	นายนิคม ศรีมงคล	นายช่างโยธา	
๓	นายสิทธิชัย วิมูลชาติ	นายช่างสำรวจ	
๔	นายธนาคม พูนขวัญ	นายช่างไฟฟ้า	
๕	นางสาวนนทิญา หอมตะโก	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	
๖	นายกฤติกร จิรปกรณ์ชัย	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	
๗	นางสาวสุชาวดี	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	
๘	นายสว่าง สุขศีลล้ำเลิศ	พนักงานผลิตน้ำประปา	
๙	นายครรชิต สังข์แก้ว	คนงาน	
๑๐	นายอุทัย เอียงหว่าง	คนงาน	
๑๑	นายสุชิน ใจเด็ด	คนงาน	

ก.อบต.จังหวัดนครปฐม
ครั้งที่ ๙/๒๖
เห็นชอบเมื่อ
๑๙ ก.ย. ๒๕๖๖

๑๒	นายไพรัช แก้วสังข์	คนงาน	
๑๓	นายสมรักษ์ ขุนประเสริฐ	คนงาน	
๑๔	นายกฤษณ์ บุญยงค์	พนักงานผลิตน้ำประปา	
๑๕	นายพลเดช ศรีบูรณ์	พนักงานผลิตน้ำประปา	
๑๖	นายอภิวัฒน์ เปล่งขำ	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	

กองช่างไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเนื่องจากจำนวนคนกับภารกิจงานเหมาะสมแล้ว สำหรับตำแหน่งว่างเดิม

นางสาวเพ็ญนภา เพ็ญแสนสม
ผอ.กองการศึกษาฯ

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ปัจจุบันมีตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น ๗ อัตรา โดยแบ่งออกเป็น พนักงานส่วนตำบล ๔ อัตรา และพนักงานจ้าง ๓ อัตรา ดังนี้

๑	นางสาวเพ็ญนภา เพ็ญแสนสม	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	
๒	นายกัมพล เนตรทิพย์	นักวิชาการศึกษา	
๓	นางปิยวรรณ ศุภเชษฐพันธ์	นักสันทนาการ	
๔	นางสาวศิริพรรณ ชมมณี	ครู	
๕	นางฐิติภรณ์ มิ่งขวัญโพธิ์ทอง	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	
๖	นางสาวศรัญญา เสียงเนาะ	ผู้ดูแลเด็ก	
๗	นางสาวบุษกร บุญยงค์	ผู้ดูแลเด็ก	

กองการศึกษาฯ ขอเปลี่ยนชื่อตำแหน่งผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก เป็นตำแหน่งผู้ช่วยครูผู้ช่วย และขอกำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพิ่ม ๒ อัตรา เป็นไปตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล(แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๔ (โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล) และ เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๔

นางสาวสลิตา
ผอ.กองสวัสดิการสังคม

กองสวัสดิการสังคม ปัจจุบันมีตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น ๓ อัตรา โดยแบ่งออกเป็น พนักงานส่วนตำบล ๒ อัตรา และพนักงานจ้าง ๑ อัตรา ดังนี้

๑	นางสาวสลิตา สุริยงวงษ์	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	
๒	นางสาวจิตรลดา บุญธรรม	นักพัฒนาชุมชน	
๓	นางสาวพรศรี พวงเค้า	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	

กองสวัสดิการสังคม ไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเนื่องจากจำนวนคนกับภารกิจงานเหมาะสมแล้ว

นางวาทินี ทวนประเสริฐ กรรมการ/เลขานุการ — จากยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม ๖ ยุทธศาสตร์ ขอให้ที่ประชุมร่วมกันวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง ตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อรองรับการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอมด้วยค่ะ

ที่ประชุม — ได้ร่วมกันวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง ตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อรองรับการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม ปรากฏดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน ๒. การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทางวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่นรวมทั้งส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น	- ปลัด อบต. – รองปลัด อบต. - ผอ.กองการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - ผช.นักวิชาการศึกษา - ครู /ผช.ครู/ ผดด - ผอ.กองสวัสดิการสังคม - นักพัฒนาชุมชน - ผช.นักพัฒนาชุมชน
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านสังคม และคุณภาพชีวิต	๑. การรักษาความสงบเรียบร้อยของชุมชน ลดอาชญากรรมและแก้ไขปัญหายาเสพติด เพื่อให้เป็นเมืองน่าอยู่	- ปลัด อบต. – รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด -นิติกร - นักวิชาการสาธารณสุข - ผช.นักประชาสัมพันธ์ - เจ้าพนักงานธุรการ
	๒. ให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน เพื่อให้เกิดการพัฒนาทางด้านสุขภาพอนามัย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน สวัสดิการและสังคมสงเคราะห์	- ปลัด อบต. – รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด -นิติกร - นักวิชาการสาธารณสุข
	๓. ส่งเสริมกิจกรรมที่สร้างความสมัครสมานสามัคคีภายในตำบล	-พนักงานส่วนตำบลทุกระดับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ	๑. ส่งเสริมการพัฒนาคนและสังคมเพื่อให้มีความเข้าใจในสถานการณ์บ้านเมืองและเชื่อมโยงสภาพเศรษฐกิจ	- ปลัด อบต. – รองปลัด อบต. - ผอ.กองสวัสดิการสังคม - นักพัฒนาชุมชน - ผช.นักพัฒนาชุมชน
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการบริการสาธารณะและโครงสร้างพื้นฐาน	๑. จัดหาบริการพื้นฐานที่จำเป็นแก่การดำเนินชีวิต และความเป็นอยู่ของประชาชน เช่น ถนน ไฟฟ้า ประปา โทรศัพท์ เป็นต้น โดยให้สอดคล้องกับผังเมืองรวมที่กำหนดไว้ ๒. ปรับปรุงและซ่อมแซม ถนน ทางเท้า และท่อระบายน้ำ	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักวิเคราะห์/ ผช.นักวิเคราะห์ฯ - ผอ.กองช่าง - นายช่างสำรวจ/นายช่างไฟฟ้า - นายช่างโยธา/ผช.นายช่างฯ - ผช.จพง.ธุรการกองช่าง

ก.อบต.จังหวัดนครปฐม
ครั้งที่ ๗/๖๖
เห็นชอบเมื่อ
๑๘ ก.ย. ๒๕๖๖

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดี	๑. การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร ๒. การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและความรู้ต่างๆ ให้กับประชาชนในระบอบการปกครอง แบบประชาธิปไตย	- ปลัด อบต. – รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด -นิติกร - นักทรัพยากรบุคคล - ผช.นักทรัพยากรบุคคล - ผช.นักประชาสัมพันธ์ - เจ้าพนักงานธุรการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑. การส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาระบบบำบัดน้ำเสียและระบบกำจัดขยะมูลฝอย ๒. การดูแลให้มีการใช้ประโยชน์ที่ดินให้เหมาะสม ๓. การพัฒนาอาชีพและสนับสนุนในด้านการเกษตร	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ฯ / นิติกร - นายช่างโยธา/ผช.นายช่างฯ - ผช.จพง.ธุรการ กองช่าง

นายสุพจน์ ทวนประเสริฐ ประธานกรรมการ

โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๖ ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยงานตรวจสอบภายใน มีกำหนดภารกิจในส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๑.๑ งานบริหารทั่วไป
- ๑.๒ งานนิติการ
- ๑.๓ งานนโยบายและแผน
- ๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่
- ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๖ งานบริการสาธารณสุข

๒. กองคลัง
- ๒.๑ งานการเงินและบัญชี
- ๒.๑ งานพัสดุและทรัพย์สิน
- ๒.๑ งานพัฒนารายได้

๓. กองช่าง
- ๓.๑ งานควบคุมอาคาร
- ๓.๒ งานสาธารณูปโภค
- ๓.๓ งานสำรวจและออกแบบ

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๔.๑ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม
๔.๒ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
๔.๓ งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา
๕. กองสวัสดิการสังคม
๕.๑ งานส่งเสริมพัฒนาชุมชน
๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์
๖.หน่วยตรวจสอบภายใน

ขอให้ที่ประชุมร่วมกันวิเคราะห์ว่าใน ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ และภารกิจในส่วนราชการ ยังคงเดิมหรือควรมีการปรับเปลี่ยนหรือไม่

นางวาทินี ทวนประเสริฐ กรรมการ/เลขานุการ — สำนักปลัดขอกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ เพิ่ม ๑ งาน ได้แก่ งานรักษาความสะอาดเพื่อรองรับกับบุคลากรที่จะดำเนินการสรรหาในข้างหน้า

ที่ประชุม — กองอื่นได้ร่วมกันวิเคราะห์แล้วเห็นควรกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และภารกิจในส่วนราชการเหมือนเดิม

นายสุพจน์ ทวนประเสริฐ ประธานกรรมการ — ขอให้ที่ประชุมร่วมกันวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ให้เหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยพิจารณาจากข้อมูลที่ที่ประชุมได้วิเคราะห์กันมาทั้งหมด

ที่ประชุม — ได้ร่วมกันวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งและจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ และเห็นชอบให้กำหนดตำแหน่ง ปรากฏดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	รวม	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๓	๑. สำนักงานปลัด หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	๑.๑ งานบริหารทั่วไป นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
๙	๑.๒ งานนิติการ นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	๑.๓ งานนโยบายและแผน นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่ นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ก.อบต.จังหวัดนครปฐม
ครั้งที่ ๙/๒๖
เห็นชอบเมื่อ
๑๘ ก.ย. ๒๕๖๖

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๔	๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๕	๑.๖ งานบริการสาธารณสุข นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	๑.๗ งานรักษาความสะอาด พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ๑ อัตรา
๑๖	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (พนักงานขับรถขยะ)	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ๑ อัตรา
๑๗	พนักงานจ้างทั่วไป) คนงาน (พนักงานประจำรถขยะ)	-	๔	๔	๔	+๔	-	-	กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ๔ อัตรา
	รวมสำนักงานปลัด	๑๙	๒๖	๒๖	๒๖	+๖	-	-	
๑๘	๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	๒.๑ งานการเงินและบัญชี นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑				
๒๑	๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	๒.๓ งานพัฒนารายได้ นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมกองคลัง	๘	๘	๘	๘	-	-	-	

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๗	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๗	๒๕๖๙	
๒๖	๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗	๓.๑ งานควบคุมอาคาร นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	๓.๒ งานสาธารณูปโภค นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
๓๔	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕	พนักงานผลิตน้ำประปา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๓๖	๓.๓ งานสำรวจและออกแบบ นายช่างสำรวจ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมกองช่าง	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	-	-	-	
๓๗	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘	๔.๑ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๙	๔.๒ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ นักสันทนาการ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-		
๔๐	๔.๓ งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๐	๒	๒	๒	+๒	-	-	บังคับกำหนด
๔๑	ครู ค.ศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๓	พนักงานจ้างทั่วไป ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	รวมกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๗	๙	๙	๙	+๒			

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๔๕	๕. กองสวัสดิการสังคม ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๖	๕.๑ งานส่งเสริมพัฒนาชุมชน นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๗	๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์ พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมกองสวัสดิการสังคม	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๔๘	๖. หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมหน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมทั้งสิ้น	๕๖	๖๔	๖๔	๖๔	+๘	-	-	

นางวาทินี ทวนประเสริฐ กรรมการ/เลขานุการ ในส่วนของภาระค่าใช่จ่าย ซึ่งไม่เกินร้อยละ ๔๐ รายละเอียดดังนี้

รายการ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗	ปีงบประมาณ ๒๕๖๘	ปีงบประมาณ ๒๕๖๙
ประมาณการรายจ่ายประจำปี	๔๖,๐๙๕,๐๐๐	๔๘,๓๙๙,๗๕๐	๕๐,๘๑๙,๗๓๗.๕๐
วงเงินค่าใช้จ่ายร้อยละ ๔๐	๑๘,๔๓๘,๐๐๐	๑๙,๓๕๙,๙๐๐	๒๐,๓๒๗,๘๙๕
ค่าใช้จ่ายงานบริหารงานบุคคล - เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินประจำตำแหน่งฯ - ประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕ %	 ๑๓,๑๗๙,๓๐๐ ๒,๐๕๗,๘๙๕	 ๑๔,๐๘๖,๔๔๐ ๒,๑๑๐,๒๖๖	 ๑๔,๒๘๒,๓๘๐ ๒,๑๗๒,๓๕๗
รวม	๑๕,๕๗๐,๑๙๕	๓๓.๔๓	๑๖,๔๓๐,๐๗๓
คิดเป็นร้อยละ	๓๔.๒๓	๓๒.๙๘	๓๒.๗๗

การคำนวณงบประมาณรายจ่าย

- งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖
- งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗
- งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘

ก.อบต.จังหวัดนครปฐม
ครั้งที่ ๗/๒๕๖๑
เห็นชอบเมื่อ
๑๕ ก.ย. ๒๕๖๑

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ

- ไม่มี -

ปิดประชุม ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ).....ผู้บันทึกรายงานการประชุม
(นายกิตติกรณ์ คุ้มครอง)
ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการจัดทำแผน ฯ

(ลงชื่อ).....ผู้ทานรายงานการประชุม
(นางวาทินี ทวนประเสริฐ)
เลขานุการคณะกรรมการจัดทำแผน ฯ

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายสุพจน์ ทวนประเสริฐ)
ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ก.อบต.จังหวัดนครปฐม
ครั้งที่ ๗/๖๐
เห็นชอบเมื่อ
๒๘ ก.ย. ๒๕๖๖

ขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ

ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล จำนวน ๑ อัตรา

ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ) จำนวน ๑ อัตรา

ตำแหน่ง คนงานประจำรถขยะ จำนวน ๔ อัตรา

สังกัด งานรักษาความสะอาด สำนักปลัด

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม

เอกสารหมายเลข ๑

แบบขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่ง	จำนวน	เหตุผลความจำเป็น	อัตราตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล			จำนวนลูกจ้าง		ตำแหน่งอยู่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี หรือไม่	ความเห็น ก.อบต. จังหวัดนครปฐม
					ของ อบต. (ที่มี/ว่าง)	ของส่วนราชการนี้ (ที่มี/ว่าง)	ของงานนี้ (ที่มี/ว่าง)	ของส่วนราชการนี้ (ภารกิจ/ทั่วไป)	ของงานนี้ (ภารกิจ/ทั่วไป)		
๑	สำนักปลัด - งานรักษาความสะอาด	ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล	๑	ไม่มีเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานโดยตรง	๒๕/๕	๗/๒	-/-	๗/๕	๐/๑	๒๕๖๗	
๒	สำนักปลัดอบต. -งานรักษาความสะอาด	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	๑	ไม่มีเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานโดยตรง	๒๕/๕	๗/๒	-/-	๗/๕	๑/๒	๒๕๖๗	
๓	สำนักปลัดอบต. -งานรักษาความสะอาด	คนงานประจำรถขยะ	๔	ไม่มีเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานโดยตรง	๒๕/๕	๗/๒	-/-	๗/๕	๐/๔	๒๕๖๗	

(ลงชื่อ)
(นายอวยพร โภชากรณ์)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(ลงชื่อ)
(นายสุพจน์ ทวนประเสริฐ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม

ก.อบต.จังหวัดนครปฐม
ครั้งที่ ๙/๖๖
เห็นชอบเมื่อ
๙ กันยายน ๒๕๖๖

เอกสารหมายเลข ๒

กรอบตำแหน่งของงานที่ขออนุมัติ

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม

ส่วนราชการ สำนักปลัดอบต. มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑.	๑๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	ไม่ว่าง	-	๑	
๒.	๑๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป ชก.	ไม่ว่าง		๑	
๓.	๑๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล ชก.	ไม่ว่าง	-	๑	
๔.	๑๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	ว่าง	-	๑	
๕.	๑๘-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร ปก.	ไม่ว่าง	-	๑	
๖.	๑๘-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข ชก.	ไม่ว่าง	-	๑	
๗.	๑๘-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง..	ว่าง	-	๑	
๘.	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	ไม่ว่าง	-	๑	
๙.	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	ไม่ว่าง	-	๑	
๑๐.	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ไม่ว่าง	-	๑	
๑๑.	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผช.จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ไม่ว่าง	-	๒	
๑๒.	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานขับรถยนต์	ไม่ว่าง	-	๑	
๑๓.	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล	ว่าง	กำหนดตำแหน่งใหม่	๑	เพื่อให้เหมาะสมกับลักษณะและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นและเพิ่มประสิทธิภาพ
๑๔.	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	ไม่ว่าง	กำหนดตำแหน่งเพิ่ม (๑)	๒	เพื่อให้เหมาะสมกับลักษณะและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นและเพิ่มประสิทธิภาพ
๑๕.	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงาน	ไม่ว่าง	-	๕	
๑๖.	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงานประจำรถขยะ	ว่าง	กำหนดตำแหน่งใหม่	๔	เพื่อให้เหมาะสมกับลักษณะและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นและเพิ่มประสิทธิภาพ

(ลงชื่อ).....ผู้กรอกข้อมูล

(นายอวยพร โภชากรณ์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ก.อบต.จังหวัดนครปฐม
ครั้งที่ ๙/๒๖
เห็นชอบเมื่อ
๑๘ ก.ย. ๒๕๖๖

เอกสารหมายเลข ๓

บัญชีแสดงรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นต่องบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗
องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม

รายจ่ายประจำปี		รายจ่าย		รายจ่ายหมวดเงินเดือนและค่าจ้าง									หมายเหตุ
(๑) ก่อนปัจจุบัน ๑ ปี (บาท)	(๒) ปัจจุบัน (บาท)	(๓) จำนวนเงินที่เพิ่ม (บาท)	(๔) คิดเป็นร้อยละ	(๕) รายจ่ายหมวดเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล (บาท)	(๖) คิดเป็นร้อยละ	(๗) รายจ่ายหมวดค่าจ้างประจำ(บาท)	(๘) คิดเป็นร้อยละ	(๙) รายจ่ายหมวดค่าจ้างชั่วคราว (บาท)	(๑๐) คิดเป็นร้อยละ	(๑๑) รายจ่ายประโยชน์ตอบแทนอื่น (บาท)	(๑๒) รวมรายจ่ายหมวดเงินเดือนค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่น (บาท)	(๑๓) คิดเป็นร้อยละ	
๔๓,๙๐๐,๐๐๐	๔๙,๙๐๗,๐๓๗	๖,๐๐๗,๐๓๗	๑๒.๐๔	๙,๐๐๘,๘๓๖	๑๘.๐๖	-	-	๔,๙๐๗,๘๘๘	๙.๘๔	๑,๔๓๐,๕๖๓	๑๕,๓๔๗,๒๘๗	๓๐.๗๖	

(ลงชื่อ) ผู้ตรวจสอบข้อมูล

(นายอวยพร โภชากรณ์)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ก.อบต.จังหวัดนครปฐม
ครั้งที่ ๙/๖๖
เห็นชอบเมื่อ
๑๘ ก.ย. ๖๖

เอกสารหมายเลข ๔

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง
ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล งานรักษาความสะอาด สังกัด สำนักปลัด อบต.

ลำดับที่ (๑)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที) (๓)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (๔)	เวลาทั้งหมดต่อปี(นาที) (๕)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ (๖)
	ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงาน ดังนี้				
๑.	การศึกษา วิเคราะห์ และวินิจฉัยปัญหาทางวิชาการสุขาภิบาล	๑๘๐	๒๓๐	๔๑,๔๐๐	๐.๕๐
๒.	กำหนดนโยบาย วางแผนงานและดำเนินงานวิชาการสุขาภิบาลตามแผน	๒๔๐	๕๐	๑๒,๐๐๐	๐.๑๕
๓.	การจัดการของเสียและสิ่งปฏิกูลอย่างเป็นระบบเบ็ดเสร็จ	๑๒๐	๕๐	๖,๐๐๐	๐.๐๘
๔.	กำหนดระบบและวิธีการด้าน นิเทศ ควบคุมติดตามผลและประเมินผลงานสุขาภิบาล	๖๐	๑๕๐	๙,๐๐๐	๐.๑๑
๕.	ควบคุมติดตามผลและประเมินผลงานสุขาภิบาลและงานวิชาการสุขาภิบาล	๒๔๐	๔	๙๖๐	๐.๐๒
๖.	ศึกษาค้นคว้า วิจัยด้านวิชาการสุขาภิบาล จัดสอนและอบรมด้านสุขาภิบาล	๓๖๐	๕๐	๑๘,๐๐๐	๐.๒๒
๗.	ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย	๑๒๐	๕๐	๖,๐๐๐	๐.๐๘
รวม					๑.๑๖

(ลงชื่อ) ผู้กรอกข้อมูล

(นายอวยพร โภชากรณ์)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ก.อบต.จังหวัดนครปฐม
ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖
เห็นชอบเมื่อ
๑๘ ก.ย. ๒๕๖๖

เอกสารหมายเลข ๔

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง
ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ) งานรักษาความสะอาด สังกัด สำนักปลัด อบต.

ลำดับที่ (๑)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที) (๓)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (๔)	เวลาทั้งหมดต่อปี(นาที) (๕)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ (๖)
	ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงาน (จำนวน ๒ เที่ยวต่อคันต่อวัน) ดังนี้				
๑.	งานตรวจสอบสภาพรถ	๔๐	๔๖๐	๑๘,๔๐๐	๐.๒๓
๒.	งานขับรถเก็บขยะในเขตพื้นที่	๓๖๐	๔๖๐	๑๖๕,๖๐๐	๒
๓.	งานขับรถนำขยะไปทิ้ง	๒๔๐	๔๖๐	๑๑๐,๔๐๐	๑.๓๔
๔.	งานบำรุงรักษาทำความสะอาดรถขยะ	๘๐	๔๖๐	๓๖,๘๐๐	๐.๔๕
รวม					๔.๐๒

**หมายเหตุ : บัญชีแสดงจำนวนอัตรากำลังคนขับรถบรรทุกขยะจำนวน ๒ คน รถบรรทุกขยะ ๒ คัน และวิ่งเก็บขยะจำนวน ๒ รอบต่อวัน

(ลงชื่อ) ผู้กรอกข้อมูล

(นายอวยพร โภชากรณ์)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ก.อบต.จังหวัดนครปฐม
ครั้งที่ ๙/๖๐
เห็นชอบเมื่อ
๑๙ ก.ย. ๒๕๖๐

เอกสารหมายเลข ๔

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง
ตำแหน่ง คนงานประจำรถขยะ งานรักษาความสะอาด สังกัด สำนักปลัด อบต.

ลำดับที่ (๑)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที) (๓)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (๔)	เวลาทั้งหมดต่อปี(นาที) (๕)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ (๖)
	ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงาน (จำนวน ๒ เที่ยวต่อคันต่อวัน) ดังนี้				
๑.	งานเก็บขยะในเขตพื้นที่	๗๒๐	๙๒๐	๖๖๒,๔๐๐	๘
๒.	งานนำขยะไปทิ้ง	๔๘๐	๙๒๐	๔๔๑,๖๐๐	๕.๓๔
๓.	งานบำรุงรักษาทำความสะอาดรถขยะ	๑๖๐	๙๒๐	๑๔๗,๒๐๐	๑.๗๘
๔.	งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย	๘๐	๙๒๐	๗๓,๖๐๐	๐.๘๙
รวม					๑๖.๐๑

**หมายเหตุ : บัญชีแสดงจำนวนอัตรากำลังคนงานประจำรถขยะจำนวน ๔ คน ประจำรถบรรทุกขยะ ๒ คัน และวิ่งเก็บขยะจำนวน ๒ รอบต่อวัน

(ลงชื่อ) ผู้กรอกข้อมูล

(นายอวยพร โภชากรณ์)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

เอกสารหมายเลข ๕

บัญชีแสดงปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติตำแหน่ง
ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล งานรักษาความสะอาด สำนักปลัดอบต.
ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม

ลำดับ	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ก่อน ๓ ปี (ครั้ง) ๒๕๖๓	ก่อน ๒ ปี (ครั้ง) ๒๕๖๔	ก่อน ๑ ปี (ครั้ง) ๒๕๖๕	
๑.	การศึกษา วิเคราะห์ และวินิจฉัยปัญหาทางวิชาการสุขาภิบาล	๕๐	๑๐๐	๑๕๐	
๒.	กำหนดนโยบาย วางแผนและดำเนินงานวิชาการสุขาภิบาลตามแผน	๓๐	๔๐	๕๐	
๓.	การจัดการของเสียและสิ่งปฏิกูลอย่างเป็นระบบเบ็ดเสร็จ	๓๐	๔๐	๕๐	
๔.	กำหนดระบบและวิธีการด้าน นิเทศ ควบคุมติดตามผลและประเมินผลงานสุขาภิบาล	๕๐	๑๐๐	๑๒๐	
๕.	ควบคุมติดตามผลและประเมินผลงานสุขาภิบาลและงานวิชาการสุขาภิบาล	๒	๓	๔	
๖.	ศึกษาค้นคว้า วิจัยด้านวิชาการสุขาภิบาล จัดสอนและอบรมด้านสุขาภิบาล	๓๐	๔๐	๔๕	
๖.	งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย	๓๐	๔๐	๔๕	

ลงชื่อ ..... ผู้กรอกข้อมูล
(นายอวยพร โภชากรณ์)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ก.อบต.จังหวัดนครปฐม
ครั้งที่ ๗/๒๖
เห็นชอบเมื่อ
๑๘ ก.ย. ๒๕๖๖

เอกสารหมายเลข ๕

บัญชีแสดงปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติตำแหน่ง
ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ) สังกัด งานรักษาความสะอาด สำนักปลัดอบต.
ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม

ลำดับ	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ก่อน ๓ ปี (ครั้ง) ๒๕๖๓	ก่อน ๒ ปี (ครั้ง) ๒๕๖๔	ก่อน ๑ ปี (ครั้ง) ๒๕๖๕	
๑.	งานตรวจสอบสภาพรถขยะ	๒๓๐	๓๐๐	๓๔๕	
๒.	งานขับรถเก็บขยะในเขตพื้นที่	๒๓๐	๓๐๐	๓๔๕	
๓.	งานขับรถนำขยะไปทิ้ง	๒๓๐	๓๐๐	๓๔๕	
๔.	งานบำรุงรักษาทำความสะอาดรถขยะ	๑๕๐	๑๘๐	๒๐๐	

ลงชื่อ ..... ผู้กรอกข้อมูล
(นายอวยพร โภชากรณ์)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ก.อบต.จังหวัดนครปฐม
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖
เห็นชอบเมื่อ
๑๙ ก.ค. ๒๕๖๖

เอกสารหมายเลข ๕

บัญชีแสดงปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติตำแหน่ง
ตำแหน่ง คนงานประจำรถขยะ สังกัด งานรักษาความสะอาด สำนักปลัดอบต.
ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม

ลำดับ	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ก่อน ๓ ปี (ครั้ง) ๒๕๖๓	ก่อน ๒ ปี (ครั้ง) ๒๕๖๔	ก่อน ๑ ปี (ครั้ง) ๒๕๖๕	
๑.	งานเก็บขยะในเขตพื้นที่	๒๓๐	๓๐๐	๓๔๕	
๒.	งานนำขยะไปทิ้ง	๒๓๐	๓๐๐	๓๔๕	
๓.	งานบำรุงรักษาทำความสะอาดรถขยะ	๑๕๐	๑๘๐	๒๐๐	
๔.	งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย	๒๓๐	๒๓๐	๒๓๐	

ลงชื่อ ..... ผู้กรอกข้อมูล
(นายอวยพร โภชากรณ์)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ก.อบต.จังหวัดนครปฐม
ครั้งที่ ๔/๒๕๖๖
เห็นชอบเมื่อ
๑๔ มี.ค. ๒๕๖๖

สำเนาคู่ฉบับ

ที่ นฐ ๗๑๕๐๑/ฟ๔๔

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม
๕๕๕ ม.๓ ต.ดอนยายหอม
อ.เมืองนครปฐม จ.นครปฐม ๗๓๐๐๐

๒๙ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง ส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

เรียน ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม

อ้างถึง มติ ก.อบต.จังหวัดนครปฐม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๖

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) จำนวน ๑ เล่ม

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม ในคราวการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๖ นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม จึงขอส่งสำเนาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) มาพร้อมหนังสือนี้ เพื่อรายงานประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐมทราบรายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุพจน์ ทวนประเสริฐ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม

ได้รับหนังสือฉบับนี้ไว้แล้ว
วันที่ ๒๙ เดือน ก.ย. พ.ศ. ๖๖
ลงชื่อ.....

ก.อบต.จังหวัดนครปฐม
ครั้งที่ ๙/๖๖
เห็นชอบเมื่อ
๑๘ กย. ๖๖

สำนักปลัด
โทร ๐-๓๔๓๘-๘๔๓๕
โทรสาร ๐-๓๔๓๘-๘๔๓๖
www.donyaihom-sao.com

.....ปลัด อบต.
.....รองปลัด อบต.
.....หัวหน้าส่วน
.....ทาม
.....พิมพ์

อยู่ห่างไว้ ใส่แมสก์กัน หมั่นล้างมือ ถือหลักสะอาด ปราศจากแอลกอฮอล์ เคร่งครัดไทยชนะ

อบต. ดอนยายหอม
วันที่ ๗ ก.ย. ๒๕๖๖
เวลา 16.00 .

ที่ นฐ ๐๐๒๓.๒/ว๑๐๙

สำนักงาน ก.อบต.จังหวัดนครปฐม
ศาลากลางจังหวัดนครปฐม
ถนนศูนย์ราชการ นฐ ๗๓๐๐๐

๘ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญชี้แจงการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบล

เรียน (นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตามบัญชีแนบท้าย)

ด้วยคณะอนุกรรมการโครงสร้างและอัตรากำลังส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดประชุมพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) และพิจารณาเรื่องอื่นๆ ตามที่ ก.อบต.จังหวัดมอบหมาย ในวันพุธที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๓๐ น. ณ ห้องประชุมสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครปฐม ศาลากลางจังหวัดนครปฐม

จึงขอเรียนเชิญท่าน หรือปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องชี้แจงข้อมูลตามวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าวข้างต้น

ขอแสดงความนับถือ

(นายจรินทร์ อิ้วสวัสดิ์)
ท้องถิ่นจังหวัดนครปฐม
เลขานุการ ก.อบต.จังหวัดนครปฐม

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม
- เพื่อโปรดทราบ
- ก.อบต นฐ ขอเชิญชี้แจงการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2567-2569) ในวันพุธที่ 13 ก.ย. 66 เวลา 09.30 น. ณ ห้องประชุมสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จ.นครปฐม ศาลากลาง นฐ

(นายอัฐกาล นิยมเดิมพร)
ผู้ช่วยหัวหน้าพนักงานบุคคล

นายกิตติกรณ์ คุ้มครอง
นักทรัพยากรบุคคล
ฝ่ายเลขานุการ ก.อบต.จังหวัด
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร. ๐-๓๔๓๔-๐๐๒๗ ต่อ ๒๑,๒๓
โทรสาร ๐-๓๔๓๔-๐๐๔๗

เรียน นายก อบต. ดำเนินการ อบต.
- เพื่อโปรดทราบ และประชาสัมพันธ์ ประชุมชี้แจงรายละเอียดการจัดทำแผนฯ

(นางวาทินี ทวนประเสริฐ)
หัวหน้าสำนักปลัด

(นายอวยพร โภชากรณ์)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม

ก.อบต.จังหวัดนครปฐม
ครั้งที่ ๗/๒๕๖๖
เห็นชอบเมื่อ
๑๘ ก.ย. ๒๕๖๖

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุพจน์ ทวนประเสริฐ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม

บัญชีแนบท้าย รายชื่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่จะเข้าร่วมชี้แจงการขอจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองดินแดง
๒. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม
๓. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสระกะเทียม
๔. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง
๕. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม
๖. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองจินดา
๗. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองใหม่
๘. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลำเหย
๙. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพระ
๑๐. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยด้วน
๑๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง
๑๒. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางระกำ (อ.บางเลน)
๑๓. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางภาษี
๑๔. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลำพญา
๑๕. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไทรงาม
๑๖. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกพระเจดีย์
๑๗. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพลู
๑๘. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอนแฝก
๑๙. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสัมปทวน
๒๐. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่ากระชับ
๒๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพะเนียด
๒๒. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมบัว

๓. กรณีกำหนดตำแหน่งให้เป็นไปตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ และขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (เพิ่มเติม)

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๖ วันพุธที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๓๐ น. เป็นต้นไป
ณ ห้องประชุมสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด ศาลากลางจังหวัดนครปฐม

ลำดับ	เวลาเข้าชี้แจงโดยประมาณ	อบต.	ขอจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙					หมายเหตุ
			เพิ่ม (ข้อ ๒๑)	ยุบ (ข้อ ๓๑)	ขยาย (ข้อ ๒๘)	ปรับเกลี่ย/ตัดโอนตำแหน่งโดยไม่เปลี่ยนตำแหน่งสายงาน (ข้อ ๒๙)	ปรับเกลี่ย/ตัดโอนตำแหน่งโดยเปลี่ยนตำแหน่งสายงาน/ระดับ(ข้อ๓๐)	กำหนดตำแหน่งเพิ่มตามว๓๖ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖
๑	๐๙.๓๐	อบต.หนองดินแดง						
๒	๐๙.๔๐	อบต.ดอนยายหอม						
๓	๐๙.๕๐	อบต.สระกะเทียม						
๔	๑๐.๐๐	อบต.บ้านยาง						
๕	๑๐.๑๐	อบต.ท่าข้าม						
๖	๑๐.๒๐	อบต.คลองจินดา						
๗	๑๐.๓๐	อบต.คลองใหม่						
๘	๑๐.๔๐	อบต.ลำเหย						
๙	๑๐.๕๐	อบต.ห้วยพระ						
๑๐	๑๑.๐๐	อบต.ห้วยด้วน						
๑๑	๑๑.๑๐	อบต.ห้วยม่วง						
๑๒	๑๑.๒๐	อบต.บางระกำ อ.บางเลน						
๑๓	๑๑.๓๐	อบต.บางภาษี						
๑๔	๑๑.๔๐	อบต.ลำพญา						
๑๕	๑๑.๕๐	อบต.ไทรงาม						
๑๖	๑๒.๐๐	อบต.โคกพระเจดีย์						
๑๗	๑๒.๑๐	อบต.ห้วยพลู						
๑๘	๑๒.๒๐	อบต.ดอนแฝก						
๑๙	๑๒.๓๐	อบต.สัมปทวน						
๒๐	๑๒.๔๐	อบต.ท่ากระชับ						
๒๑	๑๒.๕๐	อบต.พะเนียด						
๒๒	๑๓.๐๐	อบต.แหลมบัว						

ก.อบต.จังหวัดนครปฐม
ครั้งที่ ๗/๒๖
เห็นชอบเมื่อ
๑๘ ก.ย. ๒๕๖๖

สำเนาคู่ฉบับ

ที่ นฐ ๗๑๕๐๑/๖๑๖

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม
๕๕๕ หมู่ที่ ๓ ตำบลดอนยายหอม อำเภอเมือง
จังหวัดนครปฐม ๗๓๐๐๐

๑๑ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

เรียน ประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม

อ้างถึง ๑.ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน
๒.หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท.และก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖

สิ่งที่ส่งมาด้วย ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ จำนวน ๘ เล่ม

ตามที่อ้างถึง คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม (ก.อบต.จังหวัดนครปฐม) ประกาศหลักเกณฑ์กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตรากำลังและตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่งประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ นั้น

ในการนี้ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีแผนงานควบคุมงานบริหารงานบุคคล สามารถกำหนดทิศทางในการบริหาร เหมาะสมกับภารกิจและเป้าหมายของการพัฒนาท้องถิ่นเป็นไปด้วยความต่อเนื่อง จึงได้จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เพื่อขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐมต่อไป รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินต่อไป

ก.อบต.จังหวัดนครปฐม
ครั้งที่ ๗/๖๖
เห็นชอบเมื่อ
๑๘ กย. ๒๕๖๖

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุพจน์ ทวนประเสริฐ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอนยายหอม

ได้รับหนังสือฉบับนี้แล้ว
วันที่ ๑๑ เดือน ก.ย. พ.ศ. ๖๖
ลงชื่อ .....

สำนักปลัด
โทร ๐-๓๔๓๘-๘๔๓๕
โทรสาร ๐-๓๔๓๘-๘๔๓๖
www.donyaihom-sao.com

ปลัด อบต.
รองปลัด อบต.
หัวหน้าส่วน
หาน

นครปฐม วิถีใหม่

อยู่ห่างไว้ ใส่แมสก์กัน หมั่นล้างมือ ถือหลักสะอาด ปราศจากแอลด์ เคร่งครัดไทยชนะ