

# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ของ



องค์การบริหารส่วนตำบลวัดดาว  
อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลวัดดาว

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

\*\*\*\*\*

ด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลวัดดาวได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลตามระยะเวลาที่กำหนด

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ข้อ ๑๘ ประกอบกับมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี ( ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี ) ในการประชุมครั้งที่ ๙ / ๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๐ องค์การบริหารส่วนตำบลวัดดาว จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดดาว

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

( นายประทีพ รัศมี )

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวัดดาว

## คำนำ

ด้วยคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ ๖ / ๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ ตามหนังสือ ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ ประกอบกับมติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี (ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี) ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๘ เห็นชอบประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลวัดดาว จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้นตามแนวทางการจัดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และก.อบต. ด่วนมากที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจ อำนาจ และหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดดาวให้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสำหรับอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ทั้งยังเป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

องค์การบริหารส่วนตำบลวัดดาว จึงขอเสนอแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ต่อคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลวัดดาว

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลวัดดาว	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดดาว	๑๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลวัดดาวจะดำเนินการ	๒๓
๗. สรุปัญหและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๙
๑๑. บัญชีแสดงจัดคลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๕
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลวัดดาว	๔๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๕๐

### ภาคผนวก

- คำสั่ง อบต.วัดดาวที่ ๓๑๓/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๐ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)
- สำเนาข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑
- สำเนารายงานค่าใช้จ่าย เงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐
- บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการอนุมัติกำหนดตำแหน่ง
- บัญชีแสดงปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติตำแหน่ง
- แบบสรุปและวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน เพื่อใช้ประกอบการจัดทำแผนฯ

## ๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งว่ามีตำแหน่งใด ระดับใด จำนวนใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล/พนักงานส่วนตำบล โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยลงนามประกาศ ณ วันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๔๕ กำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอ ก.อบต. จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ตามมาตรฐานทั่วไปตามข้อ ๑.๑ และตามประกาศกำหนดตามข้อ ๑.๒ ซึ่งคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้ให้ความเห็นชอบแล้วในการประชุมคณะกรรมการ ก.อบต. ครั้งที่ ๖/๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๑๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๕ และผู้ว่าราชการจังหวัดสุพรรณบุรี ในฐานะประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี ได้ลงนามเมื่อ วันที่ ๒๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๕

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลวัดดาวจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - พ.ศ. ๒๕๖๓ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวัดดาวมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวัดดาวกำหนดตำแหน่ง จัดอัตรากำลังโครงสร้างที่เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี (ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดดาว

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวัดดาวสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ทำให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดดาวเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติ มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวัดดาวสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดในมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

## ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลวัดดาวโดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วย

นายประทีพ รัชมี	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวัดดาว	ประธาน
นายลักษณะ แก้วพวง	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวัดดาว	กรรมการ
นางสาวปณณภัสสร แก้วพระโต	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
นางสาวกัญญ์นิษฐา คูจารุวัฒน์	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
นายจิระพัฒน์ จอมพงษ์	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
นางสาวศรียรัตน์ หัสชู	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวัดดาว	กรรมการ
	รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
นายตฤณภพ ประเสริฐ	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ	กรรมการ
นางสาวโสมวิสาข์ สว่างอัมพร	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	กรรมการ/เลขานุการ

การกำหนดจำนวนตำแหน่งต่าง ๆ ภายในองค์การบริหารส่วนตำบลจะคำนึงถึงการกำหนดให้มีจำนวนที่เหมาะสมกับลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในการวิเคราะห์จำนวนตำแหน่งจำเป็นที่เจ้าหน้าที่ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในเรื่องนี้จะต้องหาวิธีการมาใช้ในการวิเคราะห์ให้เหมาะสมกับลักษณะและประเภทของงานซึ่งวิธีการวิเคราะห์ตำแหน่งที่ใช้อยู่ในปัจจุบันมีอยู่หลายประการ แต่ก่อนที่จะพิจารณาวิเคราะห์จำนวนตำแหน่งในส่วนราชการใด จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทราบรายละเอียดพื้นฐานในเรื่องดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดดาว ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดดาว

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสุพรรณบุรีได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการกำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ เกณฑ์การคำนวณจำนวนตำแหน่งซึ่งส่วนราชการได้กำหนดขึ้น โดยปกติส่วนราชการที่องค์การบริหารส่วนตำบลวัดดาวจะกำหนดจำนวนตำแหน่ง โดยอาศัยเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น โดยการเปรียบเทียบกำลังคนที่มีอยู่เดิมกับภาระงานที่ต้องทำ โดยคำนวณมาตรฐานการทำงานให้ได้ว่า คน ๑ คน ใน ๑ วัน สามารถทำงานในตำแหน่งได้มากน้อยเพียงใด และภาระงานทั้งปีที่จะมีจำนวนเท่าใด เพื่อที่จะคำนวณว่าใน ๑ ปี ใช้จำนวนคนเท่าใดต่อภาระงานนั้น และอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่ในขณะนี้มีมากน้อยกว่าเกณฑ์ที่คำนวณไว้หรือไม่

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆจำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆโดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการ จะต้องพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่างหรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้นการคำนวณเวลา ที่ใช้ในกรณีของภาคส่วนราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ(Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนที่จะคำนวณเวลาที่ใช้ ในการปฏิบัติงานของแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ

ว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่นก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องนำมาใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่าหากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการ กำหนด/เกลี่ยอัตรากำหนดกำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตาม ภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วน ได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆอย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการ แบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มาก เกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหาร ทัวไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วน ราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการ สูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุ ของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ควรจะเป็นการถ่ายถอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้น ทดแทนตำแหน่งที่ จะเกษียณอายุ เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนงาน อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็น กระบวนการ นำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลัง ของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ก. และงานการเจ้าหน้าที่ อบต. ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติ ที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวน และการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคนมีแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากรอบอัตรากำลัง ที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนด กรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบาง ลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็น ลักษณะในเชิงวิเคราะห์ในสายงานอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งใน งานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจ

กล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง ( Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆเช่น

-การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

-การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ ( Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

-การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

### สรุปขั้นตอนสำหรับการวางแผนอัตรากำลัง มีดังนี้

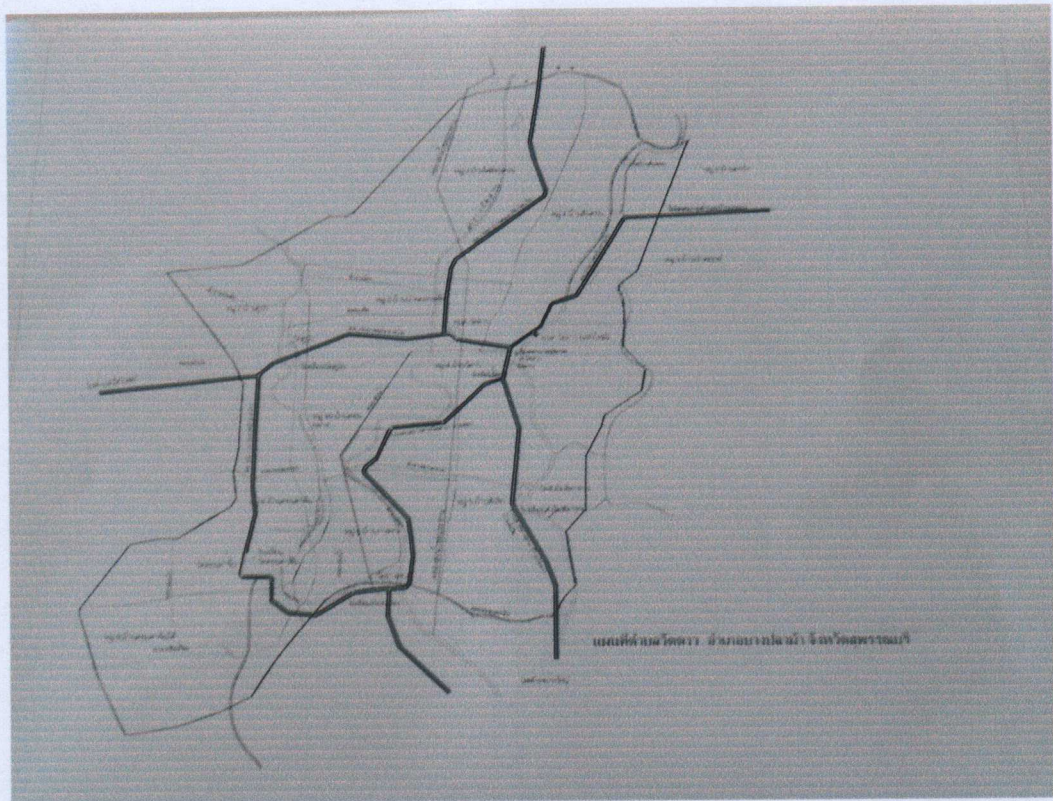
๑. ทบทวนกระบวนการทำงานและขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งเวลาที่ใช้ในแต่ละขั้นตอน
๒. ทำการสำรวจภาระงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอนาคต โดยพิจารณาภาระงานที่ต้องทำเพิ่มหรือไม่จำเป็นต้องทำหรือใช้เทคโนโลยีมาช่วยทำได้
๓. รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนอัตรากำลังประจำปี เช่น จำนวนบุคลากรปัจจุบัน งบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรร
๔. นำงบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรรมาคำนวณอัตรากำลัง โดยคิดจากค่าจ้างเงินเดือนบุคลากร และค่าใช้จ่ายรายกิจกรรมตามแผนดำเนินงาน
๕. ใช้เทคนิคการวิเคราะห์อื่นๆเพิ่มเติมเช่น วิธีเปรียบเทียบอัตราส่วน (ratioanalysis) ประสิทธิภาพการทำงาน พนักงานต่ออุปกรณ์
๖. นำการวิเคราะห์ต่าง ๆ มาเปรียบเทียบจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมสอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร
๗. จัดทำแผนอัตรากำลังประจำปีของหน่วยงานต่าง ๆ
๘. ควบคุมอัตรากำลังคนตามแผนอัตรากำลังประจำปี
๙. ดำเนินการปรับปรุงอัตรากำลังลด-เพิ่มจำนวนบุคลากรด้วยวิธีการที่เหมาะสม เช่น เกลี้ยคนจากหน่วยงานที่มีอัตรากำลังเกินมาปฏิบัติงานในหน่วยงานที่อัตรากำลังขาด
๑๐. ทบทวนและปรับปรุงข้อมูลอัตรากำลังคนครั้งต่อไปภายในระยะเวลาที่กำหนด

**๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน**

ข้อมูลเกี่ยวกับที่ตั้ง อาณาเขต เขตการปกครอง ประชากร การศึกษา การสาธารณสุข ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

**ที่ตั้ง**

องค์การบริหารส่วนตำบลวัดดาว ได้จัดตั้งจากสภาตำบลวัดดาวเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลวัดดาว ตามประกาศของกระทรวงมหาดไทย ณ วันที่ ๑๙ มกราคม พ.ศ. ๒๕๓๙ ตั้งอยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอเมืองสุพรรณบุรี ประมาณ ๒๕ กิโลเมตร มีเนื้อที่รวม ๔๒.๘๐ ตารางกิโลเมตร หรือคิดเป็นเนื้อที่ ๒๖,๗๘๒ ไร่



**แผนที่ตำบลวัดดาว อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี**

**อาณาเขต**

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	ตำบลบางปลาม้า	อำเภอบางปลาม้า	จังหวัดสุพรรณบุรี
ทิศใต้	ติดต่อกับ	ตำบลบางใหญ่	อำเภอบางปลาม้า	จังหวัดสุพรรณบุรี
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	ตำบลบ้านแหลม	อำเภอบางปลาม้า	จังหวัดสุพรรณบุรี
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	ตำบลวัดโบสถ์	อำเภอบางปลาม้า	จังหวัดสุพรรณบุรี

**ภูมิประเทศ**

สภาพพื้นที่ส่วนใหญ่ของตำบลวัดดาว เป็นที่ราบลุ่มมีน้ำขังในฤดูฝนทุกปี และมีคลองธรรมชาติหลายสาย ซึ่งเหมาะแก่การประกอบอาชีพเกษตรกรรม

**สภาพภูมิอากาศ**

มี ๓ ฤดู  
 ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่กลางเดือนกุมภาพันธ์ ถึงกลางเดือนพฤษภาคม

ตุลาคม เริ่มตั้งแต่ประมาณเดือนพฤษภาคมหรือต้นเดือนมิถุนายนจะสิ้นสุดราวกลางเดือน

ตุลาคม

ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่ปลายเดือนตุลาคมหรือต้นเดือนพฤศจิกายน ถึงกลางเดือนกุมภาพันธ์

**ด้านการเมือง/การปกครอง**

จำนวนหมู่บ้าน จำนวนหมู่บ้านในเขต อบต. ทั้งสิ้น จำนวน ๑๐ หมู่บ้าน (อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเต็มทุกหมู่บ้าน) ได้แก่

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	ชื่อผู้ใหญ่บ้าน	หมายเหตุ
๑	บ้านสันดอน	นางบุปผา ศรีสังข์งาม	
๒	บ้านโพธิ์ตะควน	นายเสถียร งานสิบลี	
๓	บ้านดอนสะแก	นายเสกสรร อุบลี	
๔	บ้านวัดดาว	นายสมจิตร ทับทิมา	กำนันตำบลวัดดาว
๕	บ้านสังโฆ	นายสิทธิศักดิ์ ผูกพยนต์	
๖	บ้านรางทองใต้	นางภูษิตา การะวงษ์	
๗	บ้านคูบัว	นายรายุทธ อัดโถ	
๘	บ้านดอนตาจีนเหนือ	นางรัศมี แสงกระจ่าง	
๙	บ้านดอนตาจีนใต้	นายพยงค์ หอมสุวรรณ	
๑๐	บ้านรางทองเหนือ	นายสุวรรณ พุ่มพฤษ	

ประชากรทั้งสิ้น ๖,๑๔๐ คน แยกเป็น ชาย ๒,๙๗๔ คน หญิง ๓,๑๖๖ คน ครัวเรือนทั้งหมด ๑,๘๕๗ ครัวเรือน

**ตารางแสดงข้อมูลจำนวนประชากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดดาว**

หมู่บ้าน/ชื่อหมู่บ้าน	จำนวน ครัวเรือน	จำนวนประชากร		
		ชาย	หญิง	รวม
หมู่ที่ ๑ บ้านสันดอน	๒๒๒	๓๓๒	๓๗๓	๗๐๕
หมู่ที่ ๒ บ้านโพธิ์ตะควน	๒๗๓	๓๙๘	๔๓๑	๘๒๙
หมู่ที่ ๓ บ้านดอนสะแก	๒๔๓	๔๒๕	๔๓๙	๘๖๔
หมู่ที่ ๔ บ้านวัดดาว	๑๘๗	๓๔๖	๓๗๖	๗๒๒
หมู่ที่ ๕ บ้านสังโฆ	๒๕๘	๓๘๓	๔๐๘	๗๙๑
หมู่ที่ ๖ บ้านรางทองใต้	๑๘๑	๒๖๒	๒๘๔	๕๔๖
หมู่ที่ ๗ บ้านคูบัว	๑๕๗	๒๘๙	๒๗๘	๕๖๗
หมู่ที่ ๘ บ้านดอนตาจีนเหนือ	๑๓๒	๑๘๐	๒๐๖	๓๘๖
หมู่ที่ ๙ บ้านดอนตาจีนใต้	๑๒๒	๒๒๑	๒๑๔	๔๓๕
หมู่ที่ ๑๐ บ้านรางทองเหนือ	๘๔	๑๓๘	๑๕๗	๒๙๕
<b>รวม</b>	<b>๑,๘๕๗</b>	<b>๒,๙๗๔</b>	<b>๓,๑๖๖</b>	<b>๖,๑๔๐</b>

**สภาพทางเศรษฐกิจ****การเกษตร**

อาชีพส่วนใหญ่ของประชาชนในเขตพื้นที่ของตำบลวัดดาวได้แก่ การทำเกษตรกรรม นับว่าเป็นอาชีพที่ทำรายได้ให้กับประชาชนในตำบลเป็นส่วนใหญ่สำหรับพืชที่ปลูกกันมาก ได้แก่ การปลูกข้าว รองลงมาคือไม้ผล - ไม้ยืนต้น เช่น มะม่วง และ มะพร้าว ส่วนอาชีพรองลงมาเป็นอาชีพรับราชการ / พนักงานรัฐ รับจ้าง และค้าขายตามลำดับ

**การอุตสาหกรรม**

- ตลาดนัดชุมชน	๔	แห่ง
- ปิมน้ำมันและก๊าซ	๔	แห่ง
- โรงงานผลิตโต๊ะเก้าอี้ปูน	๑	แห่ง
- โรงงานทำแผ่นคอนกรีตสำเร็จ	๑	แห่ง
- โรงสีข้าว	๒	แห่ง

**สภาพทางสังคม****๑. แหล่งการศึกษา**

๑) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒ แห่ง

๑.๑ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโพธิ์ตะควน

๑.๒ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดดาว

๒) โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน ๕ แห่ง

๒.๑ โรงเรียนวัดคูบัว

๒.๒ โรงเรียนวัดสังโฆ

๒.๓ โรงเรียนวัดสังโฆสิตาราม

๒.๔ โรงเรียนวัดดอนตาจีน

๒.๕ โรงเรียนวัดโพธิ์ตะควน

๒. สถาบันและองค์กรทางศาสนา วัดที่ตั้งอยู่ในเขตตำบลวัดดาว จำนวน ๖ แห่ง ได้แก่

๑) วัดสังโฆสิตาราม

๒) วัดดาว

๓) วัดโพธิ์ตะควน

๔) วัดคูบัว

๕) วัดสันดอน

๖) วัดดอนตาจีน

**๓. สาธารณสุข**

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล ตั้งอยู่หมู่ที่ ๔

**๔. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน**

ที่พักสายตรวจตำบลวัดดาว จำนวน ๑ แห่ง ตั้งอยู่หมู่ที่ ๓

**การบริการพื้นฐาน****การคมนาคม การจราจร**

- |                               |                    |
|-------------------------------|--------------------|
| ๑) ถนนลาดยางสายคอวัง - รางบัว | ระยะทาง ๗.๑๐๐ ก.ม. |
| ๒) ถนนลาดยางสายวัดดาว - สังโฆ | ระยะทาง ๔.๒๑๖ ก.ม. |

- |                                     |                    |
|-------------------------------------|--------------------|
| ๓) ถนนลาดยางสายวัดดาว - รางบัว      | ระยะทาง ๔.๓๔๕ ก.ม. |
| ๔) ถนนลาดยางสายคูบัว - บางแม่หม้าย  | ระยะทาง ๓.๖๐๐ ก.ม. |
| ๕) ถนนลาดยางสายโพนไร่ - ปากคลองเจ๊ก | ระยะทาง ๔.๐๐๐ ก.ม. |

#### แหล่งน้ำและการชลประทาน

- |                          |              |
|--------------------------|--------------|
| ๑) ลำน้ำ , ลำห้วย        | จำนวน ๖ แห่ง |
| ๒) บึง , หนอง , และอื่นๆ | จำนวน ๔ แห่ง |
| ๓) คลอง                  | จำนวน ๓ สาย  |
| ๔) คลองชลประทาน          | จำนวน ๓ สาย  |

#### ศักยภาพในการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดดาว ประกอบด้วย

- |   |             |
|---|-------------|
| ๑) สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล                     | จำนวน ๒๐ คน |
| ๒) นายกองค์การบริหารส่วนตำบล                          | จำนวน ๑ คน  |
| ๓) รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล                       | จำนวน ๒ คน  |
| ๔) เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล                 | จำนวน ๑ คน  |
| ๕) พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล | จำนวน ๒๓ คน |

#### ด้านงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล

รายการ	รายได้(บาท)		
	ปี ๒๕๕๗	ปี ๒๕๕๘	ปี ๒๕๕๙
รายได้จากภาษีอากร	๑๒๖,๐๗๖.๘๔	๒๑๙,๑๕๖.๖๗	๑๘๕,๙๘๘.๘๓
รายได้ที่ไม่ใช่ภาษีอากร	๒๗๔,๑๖๐.๒๒	๘๒๑,๖๖๓.๘๓	๘๘๓,๖๑๔.๓๑
ภาษีจัดสรร	๑๔,๕๗๘,๗๙๒.๓๔	๑๕,๑๓๙,๑๘๓.๑๙	๑๖,๐๓๑,๓๓๓.๑๑
เงินอุดหนุนทั่วไป	๘.๑๑๐,๑๙๐	๗,๘๒๔,๒๔๙	๖,๙๐๖,๘๒๔
เงินอุดหนุนเฉพาะกิจ/ระบุ วัตถุประสงค์	๑๐,๓๑๑,๖๙๗.๕๖	๑๘,๑๖๒,๑๒๖	๑๖,๗๖๒,๗๗๔
รวม	๓๓,๔๐๐,๙๑๖.๙๖	๔๒,๑๖๖,๓๗๘.๖๙	๔๐,๗๗๐,๕๓๔.๒๕

### อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ องค์การบริหารส่วนตำบลวัดดาว จึงมีหน้าที่ที่จะต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

#### มาตรา ๖๗

- ๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- ๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- ๔) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๕) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- ๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- ๗) คัดค้าน การขูดรีด และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่นตามความจำเป็นและสมควร
- ๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

**มาตรา ๖๘** ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่อาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

- ๑) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- ๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- ๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- ๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- ๕) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- ๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- ๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- ๘) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- ๙) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๑๐) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- ๑๑) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- ๑๒) การท่องเที่ยว
- ๑๓) การผังเมือง

**ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒**

**หมวด ๒** การกำหนดอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ **มาตรา ๑๖** ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองดังนี้

- ๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- ๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- ๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- ๔) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ

- ๕) การสาธารณสุขอุปการ
- ๖) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- ๗) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- ๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๙) การจัดการศึกษา
- ๑๐) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- ๑๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ๑๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- ๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- ๑๔) การส่งเสริมกีฬา
- ๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ๑๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๑๗) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- ๑๘) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- ๑๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- ๒๐) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- ๒๑) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- ๒๒) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- ๒๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงมหรสพและสาธารณสถานอื่น ๆ
- ๒๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๒๕) การผังเมือง
- ๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- ๒๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- ๒๘) การควบคุมอาคาร
- ๒๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๓๑) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

### วิสัยทัศน์การพัฒนา (Vision)

#### ๑. วิสัยทัศน์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลวัดดาว

องค์การบริหารส่วนตำบลวัดดาวได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision ) เพื่อแสดงให้เห็นสิ่งที่เป็นอยู่และเสนอความมุ่งมั่นเป็นทิศทางจุดยืนที่ต้องการผลักดันให้เกิดขึ้น อันเป็นจุดมุ่งหมายปลายทางร่วมกันของทุกฝ่ายเพื่อเป็นการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลวัดดาวให้มีความเจริญก้าวหน้าทุกด้านและแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องตรงตามความต้องการของประชาชน “ส่งเสริมเกษตรกรรมชาติ ลดการใช้สารเคมี พัฒนา

เส้นทางคมนาคมอย่างเป็นระบบ สาธารณูปโภคครบครันและทั่วถึง สนับสนุนให้ประชาชนมีอาชีพเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น บูรณาการการศึกษาสุขภาพอนามัยชุมชนเข้มแข็ง ”

#### พันธกิจการพัฒนาท้องถิ่น

พันธกิจที่ ๑ ส่งเสริมการประกอบอาชีพทางการเกษตร

พันธกิจที่ ๒ ส่งเสริมการสร้างรายได้ การรวมกลุ่มอาชีพและการฝึกอาชีพ

พันธกิจที่ ๓ สนับสนุนการนำหลักเศรษฐกิจพอเพียง เป็นแนวทางในการบริหารและดำเนินชีวิตของ

ชุมชน

พันธกิจที่ ๔ ส่งเสริมการพัฒนาด้านการศึกษาให้ทั่วถึง

พันธกิจที่ ๕ ส่งเสริมอนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีอันดีงามและภูมิปัญญาท้องถิ่น

พันธกิจที่ ๖ ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้กับเยาวชน

พันธกิจที่ ๗ พัฒนาด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการให้ทั่วถึง

พันธกิจที่ ๘ ส่งเสริมสุขภาพให้กับประชาชนมีสุขภาพดีถ้วนหน้า

พันธกิจที่ ๙ ส่งเสริมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

พันธกิจที่ ๑๐ พัฒนาการเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชน

#### จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

๑. ประชาชนมีการพัฒนาความรู้คู่คุณธรรม มีความเข้มแข็งทั้งร่างกายและจิตใจ
๒. มีระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการอย่างให้ทั่วถึง
๓. ดำเนินการสร้างความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินรวมทั้งป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรม
๔. ดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ตลอดจนผลิตให้กับประชาชน ให้เป็นสินค้าหนึ่งผลิตภัณฑ์หนึ่งตำบลที่มีคุณภาพ
๕. ส่งเสริมการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
๖. ส่งเสริมสวัสดิการ ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส เด็ก สตรี อย่างทั่วถึง
๗. ส่งเสริมและพัฒนาโบราณสถานให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว
๘. ประชาชนเข้าใจบทบาทหน้าที่และมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
๙. ส่งเสริมอนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น ตลอดจนภูมิปัญญาท้องถิ่น
๑๐. การจัดการระบบการจัดเก็บขยะมูลฝอย และสิ่งแวดล้อมให้มีประสิทธิภาพ
๑๑. ชุมชนเป็นเมืองน่าอยู่

#### ๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลวัดดาว

เพื่อนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดดาวมียุทธศาสตร์หลักที่จะดำเนินการให้ประสบความสำเร็จรวม ๖ ยุทธศาสตร์และมีแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลวัดดาว จำนวน ๑๘ แนวทาง ซึ่งเป็นการสนับสนุนยุทธศาสตร์การพัฒนาให้บรรลุเป้าประสงค์ ดังนี้

##### ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

##### แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมและการพัฒนาภาคเกษตรกรรม
๒. พัฒนาและส่งเสริมอาชีพแก่ประชาชน
๓. ส่งเสริมการท่องเที่ยว

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒** การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ  
**แนวทางการพัฒนา**

๑. พัฒนาระบบจราจร โครงสร้างพื้นฐานและการจัดทำผังเมือง
๒. พัฒนาระบบระบายน้ำและแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคและการเกษตร
๓. พัฒนาระบบไฟฟ้าสาธารณะ และโทรคมนาคม

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓** การพัฒนายกระดับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน  
**แนวทางการพัฒนา**

๑. การสร้างเสริมคุณภาพชีวิตของชุมชน
๒. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตลอดจนรักษาความสงบเรียบร้อยของชุมชน
๓. เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนห่างไกลยาเสพติด

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔** การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม นันทนาการ และภูมิปัญญาท้องถิ่น  
**แนวทางการพัฒนา**

๑. การเพิ่มโอกาสทางการศึกษาและยกระดับคุณภาพทางการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ
๒. ส่งเสริมและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓. ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ

**ยุทธศาสตร์ที่ ๕** การพัฒนาด้านการสาธารณสุขและการจัดการทรัพยากรสิ่งแวดล้อม  
**แนวทางการพัฒนา**

๑. ส่งเสริมสุขภาพและการสาธารณสุขแก่ประชาชน
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนา พื้นฟูทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม
๓. การบริหารจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

**ยุทธศาสตร์ที่ ๖** การพัฒนาด้านการเมือง การปกครองและการบริหารจัดการที่ดี  
**แนวทางการพัฒนา**

๑. พัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดี มีความโปร่งใส และบุคลากรมีคุณภาพ
๒. พัฒนาระบบข้อมูลการเผยแพร่และการบริการข้อมูลข่าวสาร
๓. เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและการให้บริการประชาชน

**นโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลวัดดาวในการพัฒนาตำบลวัดดาว**

**๑. นโยบายเร่งด่วน**

- ๑.๑ เปิดโอกาสให้ประชาชนผู้นำชุมชนเข้าถึง และมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ทันต่อสถานการณ์ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาตำบลวัดดาวให้มีความเจริญก้าวหน้า และรองรับการเปิดตลาดการค้าเสรีอาเซียน ปี พ.ศ.๒๕๕๘ ต่อไปในอนาคต
- ๑.๒ จัดสำรวจถนนทุกเส้นทางที่มีอยู่ในตำบลวัดดาวเพื่อดำเนินการซ่อมแซมส่วนที่เสียหายให้คงสภาพพร้อมใช้งาน
- ๑.๓ ดำเนินการติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่าง ตามเส้นทางหลักหมู่บ้านตามความจำเป็นและเหมาะสมเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- ๑.๔ ปรับปรุงการให้บริการ เกี่ยวกับการอนุมัติ การออกใบอนุญาต ของผู้มาติดต่อราชการประเภทต่างๆ ให้มีความสะดวก รวดเร็ว ลดขั้นตอนการดำเนินงาน เพื่อให้ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ

และเป็นการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ประกอบธุรกิจการลงทุนมีความเชื่อถือ และเข้ามาลงทุนในพื้นที่ได้อย่างมั่นใจ

## **๒. นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

- ๒.๑ ดำเนินการก่อสร้างและปรับปรุงถนนสายหลักและถนนสายรอง ให้เป็นถนนที่ได้มาตรฐาน ประชาชนสามารถใช้ประโยชน์ได้ตลอดปี
- ๒.๒ ดำเนินการก่อสร้าง พัฒนา ปรับปรุง ซ่อมแซมระบบน้ำประปา บำรุงรักษาแหล่งน้ำ เพื่อการเกษตร และการอุปโภคบริโภค
- ๒.๓ ขยายการบริการไฟฟ้าสาธารณะ เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน รวมถึงพัฒนาระบบจำหน่ายไฟฟ้าให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

## **๓. นโยบายด้านเศรษฐกิจ**

- ๓.๑ สนับสนุนส่งเสริมการเกษตรแบบผสมผสาน เกษตรทางเลือก และเกษตรอินทรีย์ตามแนวทางพระราชดำริฯ เศรษฐกิจพอเพียงรวมทั้งส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้เกษตรอินทรีย์ผสมผสานให้แก่เกษตรกรอันเป็นการลดต้นทุนทางการผลิตและสามารถเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย ภายในครัวเรือนของประชาชน
- ๓.๒ สนับสนุนและส่งเสริมอาชีพและพัฒนาฝีมือแรงงาน และเพิ่มรายได้ให้กับประชาชน โดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวทางพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ
- ๓.๓ ส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่ม/จัดตั้งกลุ่มอาชีพต่างๆ แต่ละกลุ่มในเขตตำบล ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อศึกษาถึงปัญหา และแนวทางแก้ไขตลอดจนกำหนดยุทธศาสตร์ในการดำเนินการอย่างเป็นระบบและสามารถสร้างเครือข่ายร่วมกับตำบลอื่นได้ต่อไป

## **๔. นโยบายด้านสังคม การศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม สาธารณสุขและกีฬา**

- ๔.๑ พัฒนาและปรับปรุงศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตตำบลวัดดาว ให้มีสภาพแวดล้อมที่ดีมีคุณภาพ เพื่อเตรียมความพร้อมของเด็กเล็กก่อนเข้าสู่ระบบโรงเรียน
- ๔.๒ สนับสนุนงบประมาณ/วัสดุ อุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอนเพื่อการศึกษาให้แก่เด็กเยาวชนในสถานศึกษาเขตพื้นที่ตำบลวัดดาว
- ๔.๓ จัดให้มีสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ให้ทั่วถึงทุกหมู่บ้าน
- ๔.๔ จัดให้มีการอนุรักษ์ ส่งเสริมขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่นในรูปแบบต่างๆ เช่นงานประเพณีสงกรานต์ ประเพณีลอยกระทง ประเพณีสารทเดือนสิบ ประเพณีกำฟ้า ตลอดจนวันสำคัญทางศาสนา เป็นต้น
- ๔.๕ สนับสนุนงบประมาณตลอดจนจัดให้มีการทำงานระบบประสานเชื่อมโยงเครือข่ายระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลวัดดาวกับทุกกลุ่มชมรมอาทิ ชมรมผู้สูงอายุ ชมรม อสม. ตลอดจนเด็กเยาวชนในตำบลวัดดาว
- ๔.๖ เผื่อระวัง ติดตามสถานการณ์โรคระบาดที่อาจเกิดขึ้นในเขตตำบล
- ๔.๗ ส่งเสริมให้เด็ก เยาวชน ประชาชนออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ
- ๔.๘ สนับสนุนนโยบายรัฐบาล ในการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด โดยจัดให้มีสนามกีฬาและจัดการแข่งขันกีฬาระดับหมู่บ้านและระดับตำบล เพื่อเด็กเยาวชนห่างไกลยาเสพติด

## **๕. นโยบายด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ**

- ๕.๑ รณรงค์ให้ประชาชนเห็นคุณค่า หวงแหน ทรัพยากรธรรมชาติในชุมชน สร้างจิตสำนึกต่อส่วนรวมในการรักษาสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะทรัพยากรแหล่งน้ำ

๕.๒ สนับสนุนการปรับปรุงภูมิทัศน์ และทรัพยากรธรรมชาติในท้องถิ่นให้คงสภาพที่สวยงาม สะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย

๕.๓ บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยส่งเสริมให้มีการปลูกป่าชุมชน

๕.๔ ควบคุมกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพของประชาชน

## **๖. นโยบายด้านการเมืองการบริหาร**

๖.๑ จัดบรรยากาศที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลวัดดาว ให้เป็นบรรยากาศแห่งการต้อนรับ ประชาชนด้วยการยิ้มแย้มแจ่มใส เต็มใจบริการ โดยยึดหลัก “การบริการประชาชนคืองานของเรา”

๖.๒ เพิ่มทักษะความสามารถของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างและพัฒนาระบบเทคโนโลยี สารสนเทศให้มีประสิทธิภาพในการบริการประชาชน ให้รวดเร็ว เสมอภาค และเป็นธรรม

๖.๓ ปรับปรุงและพัฒนารายได้ ในด้านการจัดเก็บภาษี และค่าธรรมเนียมใบอนุญาตให้ทั่วถึงและเป็นธรรม

๖.๔ เน้นการบริหารราชการโดยเปิดโอกาส ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ

๖.๕ เน้นการบริหารราชการโดยยึดหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (ธรรมาภิบาล)



## ๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดดาว แบบองค์กรรวม มีดังนี้

### จุดแข็ง (Strength=s)

๑. มีงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงาน
๒. มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยและเพียงพอ สำหรับการปฏิบัติงาน เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องแฟกซ์ รถยนต์ ฯลฯ
๓. มีกรอบโครงสร้างอัตรากำลัง และมีการแบ่งแยกหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจนและเหมาะสม
๔. องค์การบริหารส่วนตำบลวัดดาว ใช้หลักคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนาและส่งเสริมให้คนมีส่วนร่วมในการพัฒนา

๕. มีองค์ความรู้ด้านการเกษตร
๖. เป็นแหล่งเพาะปลูกข้าว
๗. การคมนาคมสะดวกสบาย
๘. มีโรงเรียน

### จุดอ่อน (Weak-W )

๑. บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทอำนาจหน้าที่
๒. บุคลากรขาดทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน
๓. การประสานงานกับหน่วยงานอื่นไม่ต่อเนื่อง
๔. ระบบสารสนเทศข้อมูลข่าวสาร และการประชาสัมพันธ์ขาดการปรับปรุงแก้ไขให้ทันสมัยในการให้บริการ

๕. การเกษตรมีการใช้สารเคมี/การเผาในที่โล่ง ทำให้เกิดมลพิษ
๖. มีปัญหายาเสพติด
๗. ขาดความรู้ผลกระทบ AEC
๘. ระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้เพื่อเกษตรกรยังไม่มีคุณภาพและทั่วถึง
๙. ประชากรวัยแรงงานมีจำกัด
๑๐. เป็นพื้นที่ราบลุ่มมีน้ำท่วมขังทุกปี
๑๑. แม่น้ำคูคลองมีปัญหาคุณภาพเสื่อมโทรมและวัชพืชน้ำหนาแน่น

### โอกาส (Opportunity - O)

๑. นโยบายของรัฐบาลที่ชัดเจนในการกระจายอำนาจและนโยบายในการปฏิรูประบบราชการทำให้บทบาทภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลชัดเจนยิ่งขึ้น
๒. นโยบายของรัฐบาลสามารถนำมากำหนดทิศทางการบริหารได้ชัดเจนและต่อเนื่อง
๓. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วยภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชน มีการตื่นตัวในการเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานกับองค์การบริหารส่วนตำบล
๔. รัฐบาลมีนโยบายการส่งเสริมการลงทุนโดยให้ผู้ประกอบการเข้าถึงแหล่งเงินทุนได้ง่าย

## อุปสรรค (Threat - T)

๑. ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
๒. ปัญหาการดำเนินงานถูกจำกัดภายใต้อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด
๓. ปัญหานโยบายทางการเมืองทั้งในระดับประเทศและระดับท้องถิ่นขาดความชัดเจนในการกำหนด

### แนวทางการปฏิบัติ

๔. สภาพการณ์ทางเศรษฐกิจระดับประเทศและภูมิภาคส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น
๕. การถ่ายโอนภารกิจลงสู่องค์การบริหารส่วนตำบลไม่สอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรและ

### บุคลากร

๖. ท้องถิ่นยังขาดอิสระในการทำงานอย่างแท้จริง
๗. ราคามลผลิตทางการเกษตรยังคงค่อนข้างต่ำและไม่แน่นอนส่งผลกระทบต่อรายได้ของประชาชน

## ๒. การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดดาวเป็นรายด้านแยกตามยุทธศาสตร์ พบว่า

### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

#### จุดแข็ง (Strength=s)

- ๑) มีแหล่งน้ำที่สร้างขึ้นไว้ใช้ในการเกษตร
- ๒) มีบ่อน้ำตื้น บ่อบาดาล ไว้ใช้เพื่อการอุปโภค บริโภค
- ๓) มีไฟฟ้า โทรศัพท์ ในการอำนวยความสะดวกต่อการดำรงชีวิต พอสมควร

#### จุดอ่อน (Weakness=W)

โครงสร้างพื้นฐานในหมู่บ้าน ยังไม่ดีพอ ถนนเป็นถนนดิน หินคลุก มีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ การคมนาคมไม่สะดวกเท่าที่ควรโดยเฉพาะในฤดูฝน

#### โอกาส (Opportunity=O)

- ๑) หน่วยงานอื่น ๆ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมทางหลวงชนบทให้ การสนับสนุนงบประมาณในเส้นทาง สายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมากอย่างต่อเนื่อง
- ๒) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.

#### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

- ๑) การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน

### ๒. การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

#### จุดแข็ง (Streng=s)

- ๑) ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง

๒) บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลวัดดาว มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓) องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพ ของประชาชนอย่าง ต่อเนื่อง

๔) องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุน กิจกรรมกีฬาและนันทนาการของ นักเรียน หมู่บ้านและ ตำบลอย่างต่อเนื่อง

๕) องค์การบริหารส่วนตำบลจัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น รดน้ำผู้สูงอายุ โครงการวันวิสาขบูชา โครงการอนุรักษ์ประเพณีลอยกระทง ฯลฯ

#### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑) ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่ คลาดเคลื่อน

#### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑) การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒) ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าใน การทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓) กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของ ประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว

๔) การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้ เช่น โรคเอดส์ โรค ไข้เลือดออก

#### โอกาส (Opportunity=O)

๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่ รัฐบาลส่งเสริม

๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสุพรรณบุรี โอกาสที่จะได้ ขอบรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

๓) ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล

### ๓. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

#### จุดแข็ง (Strength=S)

๑) องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน อย่างต่อเนื่อง

๒) องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพของกลุ่มเกษตรกรและวิสาหกิจ ชุมชน

#### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑) ขาดบุคลากรด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน

๒) การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

๓) การพัฒนาผลผลิตของสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นและลดต้นทุนในการผลิตยังไม่มี การดำเนินการที่เป็นรูปธรรม

#### โอกาส (Opportunity=O)

๑) มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่าง ๆ

#### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑) การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒) ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าใน การทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓) การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

### ๔. การพัฒนาด้านผังเมือง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

#### จุดแข็ง (Strength=s)

๑) ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุน แนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง

๒) ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น

๓) มีที่สาธารณะที่สามารถใช้เป็นแหล่งเรียนรู้เรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

#### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑) ผู้นำชุมชนตระหนักและเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมน้อย

๒) การจัดตั้งเครือข่ายในระดับหมู่บ้านทำได้ไม่ทั่วถึง

#### โอกาส (Opportunity=O)

๑) การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัด ให้ความสำคัญ และ ได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด

๒) กระแสสังคม ให้ความสำคัญเรื่องสิ่งแวดล้อม

#### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑) การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขาดความต่อเนื่อง ทั้งจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม

### ๕. การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา

#### จุดแข็ง (Strength=s)

๑) ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๒) บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลวัดดาว มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓) งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

๔) เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

**จุดอ่อน (Weakness=W)**

๑) ระบบฐานข้อมูลด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬาไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

๒) ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการกีฬา

**โอกาส (Opportunity=O)**

๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นเป็นยุทธศาสตร์ที่จังหวัดสุพรรณบุรีให้

ความสำคัญ

**อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)**

๑) การแก้ไขปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

**๒. ด้านการบริหารจัดการองค์กร และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน****จุดแข็ง (Strength=s)**

๑) องค์กรบริหารส่วนตำบลมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

๒) องค์กรบริหารส่วนตำบลพัฒนาระบบบริหารจัดการ จัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีเพื่อนำมาใช้ใน

การบริหาร

๓) องค์กรบริหารส่วนตำบลส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

**จุดอ่อน (Weakness=W)**

๑) ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง

๒) ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

๓) การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ

๔) ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

**โอกาส (Opportunity=O)**

๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสุพรรณบุรี มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

๓) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล

๔) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

**อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)**

๑) การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒) การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก

๓) ระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ

### ๓. ความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลวัดดาว

#### **ด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

๑) ก่อสร้างและปรับปรุงเส้นทางการคมนาคม สิ่งอำนวยความสะดวก กิจการสาธารณูปโภคและสาธารณูปการต่าง ๆ ให้ครบถ้วนเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนที่อยู่ในเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดดาว

๒) ควบคุมและปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้ที่ดินให้เกิดประโยชน์สูงสุดและเหมาะสมสอดคล้องกับการขยายเส้นทางและผิวจราจร

#### **ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสังคม**

๑) จัดการแข่งขันกีฬาเพื่อส่งเสริมให้ประชาชนได้ออกกำลังกาย และเป็นกิจกรรมนันทนาการให้รู้จักสามัคคี มีน้ำใจนักกีฬา

๒) ฝึกอบรมเยาวชนด้านยาเสพติดเพื่อเป็นอนาคตของชาติที่มีคุณภาพต่อไป

๓) ส่งเสริมและสนับสนุนสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ป่วยโรคเอดส์

#### **ด้านเศรษฐกิจ**

๑) ส่งเสริมสนับสนุนอาชีพ อุตสาหกรรมในครัวเรือน ภูมิปัญญาท้องถิ่น ทำให้กลุ่มอาชีพเข้มแข็งยิ่งขึ้น เพื่อยกระดับรายได้ของประชาชนในตำบลให้ดียิ่งขึ้น โดยใช้ทรัพยากรท้องถิ่นให้มากที่สุด

๒) ส่งเสริมให้ประชาชนประกอบอาชีพตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

#### **ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**

๑) ส่งเสริมการศึกษาให้เด็กมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๒) ส่งเสริมการเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นให้คงอยู่และเยาวชนรุ่นหลังสืบสานต่อไป

๓) ส่งเสริมและสนับสนุนวันสำคัญทางศาสนาเพื่อพัฒนาจิตใจ

#### **ด้านสาธารณสุข**

๑) ส่งเสริมและสนับสนุนการควบคุมและป้องกันโรคไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า โรคเลปโตสไปโรซิส โรคไข้หวัดนก

๒) ส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดี

#### **ด้านการเกษตรเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต**

๑) ส่งเสริมการปรับปรุงฟื้นฟูคุณภาพดินโดยการทำเกษตรอินทรีย์

๒) ส่งเสริมการเกษตรชุมชนเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต

### ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๑) ส่งเสริมณรงค์และประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๒) สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอยให้มีประสิทธิภาพ
- ๓) ส่งเสริมให้มีการปลูกต้นไม้และปรับปรุงภูมิทัศน์ของหมู่บ้านในเขตตำบลให้น่าอยู่

### ด้านการเมืองการบริหาร

- ๑) โครงการจัดเวทีประชาคมเพื่อวางแผนพัฒนาท้องถิ่น
- ๒) ส่งเสริมพัฒนาโครงสร้างระบบการคลัง การบริหารบุคลากร และอุปกรณ์ต่างๆ ให้สามารถตอบสนองกับการบริหารงาน ตามสภาวะการณ์ของบ้านเมืองที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ
- ๓) สนับสนุนการเพิ่มบทบาทของประชาชน ให้เข้าใจในการปกครองระบอบประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นให้มากที่สุด
- ๔) ส่งเสริมการจัดหารายได้อื่น ที่องค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่ได้จัดเก็บเพื่อนำมาพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

### ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. ก่อสร้างและปรับปรุงเส้นทางคมนาคม สิ่งอำนวยความสะดวก กิจการสาธารณูปโภคและสาธารณูปการต่าง ๆ ให้ครบถ้วนเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนที่อยู่ในเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดดาว เป็นภารกิจหลักตามมาตรา มาตรา ๖๗ (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
๒. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑) )
๓. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒) )
๔. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓) )
๕. การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔) )
๖. การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖ (๕) )

### ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ ( มาตรา ๖๗(๖) )
๒. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓) )
๓. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
๔. การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
๕. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒) )
๖. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕) )
๗. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

**ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

๑. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
๒. การคุ้มครองดูแล และรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘) )
๓. การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
๔. จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
๕. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗) )
๖. การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))
๗. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))

**ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

๑. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖) )
๒. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕) )
๓. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร ( มาตรา ๖๘(๗) )
๔. ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐) )
๕. การส่งเสริม การฝึกอบรม และการประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๑๖) )
๖. การส่งเสริมการท่องเที่ยว ( มาตรา ๖๘(๑๒) )
๗. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ ( มาตรา ๖๘(๑๑) )
๘. การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา๑๖ (๗) )

**ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง คือ**

๑. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
๒. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖(๒๔))
๓. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่ง ปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
๔. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒) )

**ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

๑. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
๒. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
๓. การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
๔. การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))

**ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุน การปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่ เกี่ยวข้อง ดังนี้**

๑. สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น ( มาตรา ๔๕(๓))
๒. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรตามความจำเป็น และสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))

๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
๔. การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))
๕. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดดาว ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชน ในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการ ขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

### ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลวัดดาว กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวนทั้งสิ้น ๒๓ อัตรากำลังจ้างทั้งสิ้น จำนวน ๑๐ อัตรากำลัง

แต่เนื่องจากปีที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลวัดดาว มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะกองคลัง เช่น งานจัดเก็บรายได้ งานจัดทำแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินในการช่วยสำรวจข้อมูลภาคสนาม เช่น ที่ดิน สิ่งปลูกสร้าง และป้ายต่างๆ และเมื่อมาวิเคราะห์ที่ทำงานและจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ในกองคลังแล้วไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้

หากเปรียบเทียบจำนวนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดดาวกับองค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียงที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่ใกล้เคียงกัน ปรากฏดังนี้

ลำดับ	อปท.	การกำหนดส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายปี ๒๕๖๑	พนักงานส่วนตำบล (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	หมายเหตุ
๑	อบต.วัดดาว	๕	๓๕,๘๘๓,๐๐๐	๒๓	๑๐	
๒	อบต.วัดโบสถ์	๕	๓๕,๔๙๘,๔๐๐	๒๓	๗	
๓	อบต.มะขามล้ม	๕	๓๗,๘๐๐,๐๐๐	๑๖	๒๕	
๔	อบต.ไผ่กองดิน	๕	๒๙,๔๐๐,๐๐๐	๑๗	๒๕	

ดังนั้น กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลวัดดาว จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ จำนวน ๒ อัตรากำลัง ดังนี้

๑. ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรากำลัง
๒. ตำแหน่ง คนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรากำลัง

เมื่อกำหนดตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังเดิมแล้ว คิดเป็นกรอบพนักงานส่วนตำบล จำนวนทั้งสิ้น ๒๓ อัตรากำลัง และ พนักงานจ้างทั้งสิ้น ๑๒ อัตรากำลัง คาดว่าจะสามารถใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ ปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### ๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดดาว ที่ต้องดำเนินการแก้ไขตามภารกิจหลัก และภารกิจรอง ตามอำนาจหน้าที่ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนั้นจึงต้องมีการกำหนด โครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจ ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีภารกิจเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหาร ส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะ ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนการปฏิบัติงานราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็นงานต่าง ๆ ดังนี้ งานบริหารทั่วไป งานบริหารงานบุคคล งานกิจการสภา องค์การบริหารส่วนตำบล งานนโยบายและแผน งานกฎหมายและคดี งานสังคมสงเคราะห์ งานส่งเสริมการ ท้องเที่ยว งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานส่งเสริมการเกษตร งานส่งเสริมปศุสัตว์ และงานสวัสดิการ และพัฒนาชุมชน

๒ กองคลัง มีภารกิจเกี่ยวกับการจัดทำบัญชีและทะเบียนรับ-จ่ายเงินทุกประเภท งาน เกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่งเงิน และการตรวจเงินขององค์การ บริหารส่วนตำบล รวบรวมสถิติเงินได้ประเภทต่าง ๆ การเบิกตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่ายงบประมาณ การ หักภาษีและนำส่ง รายงานเงินคงเหลือประจำวัน การรับและจ่ายขาดเงินสะสมขององค์การบริหารส่วนตำบล การยืมเงินทรองราชการ การควบคุมการเบิกจ่าย การทำงบทดลองประจำเดือน งบการเงิน ณ วันสิ้น ปีงบประมาณงานเกี่ยวกับพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล การจัดหาผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้างและ ทรัพย์สิน การตรวจสอบงานของจังหวัดและสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน การเร่งรัดใบสำคัญและเงินยืมค่าง ชำระ การจัดเก็บภาษี การประเมินภาษี การเร่งรัดจัดเก็บรายได้ การพัฒนารายได้ การออกใบอนุญาตและ ค่าธรรมเนียมต่าง ๆ มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็นงานต่าง ๆ ดังนี้ งานการเงิน งานการบัญชี งาน พัฒนาและการจัดเก็บรายได้ และงานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

๓ กองช่าง มีภารกิจเกี่ยวกับการสำรวจออกแบบ การตรวจสอบการก่อสร้างงานควบคุม อาคาร และระเบียบกฎหมายงานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงการควบคุมการก่อสร้างและ ซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงาน เครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บ รักษา การเบิกจ่าย อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และแผนงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง มีการแบ่งส่วนราชการ ภายในออกเป็นงานต่าง ๆ ดังนี้ งานก่อสร้าง งานออกแบบและควบคุมอาคาร และงานประสานสาธารณูปโภค

๔ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจเกี่ยวกับการวางแผนงานสาธารณสุข การ ประมวลและวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเกี่ยวกับการสาธารณสุข การเฝ้าระวังโรค การควบคุมโรค การวางแผนการ ให้บริการสาธารณสุข การสุขศึกษา งานข้อบัญญัติ ฯ พ.ร.บ. สาธารณสุข การประสานงานและสนับสนุนการ วางแผนทุกระดับ นิเทศงาน ติดตามและประเมินผลงาน จัดทำงบประมาณในการดำเนินการฆ่าสัตว์ จำหน่ายเนื้อสัตว์ การติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้แผนงานสาธารณสุข บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ตลอดจนการจัดให้มีและสนับสนุนการกำหนดนโยบายสาธารณสุข มีการแบ่งส่วน ราชการภายในออกเป็นงานต่าง ๆ ดังนี้ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข งานรักษาความสะอาด

๕ กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีภารกิจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานทางการศึกษา เกี่ยวกับการวิเคราะห์ วิจัยและพัฒนาหลักสูตร การแนะแนว การวัดผลและประเมินผลการศึกษา การสร้าง และพัฒนาหลักสูตรของวิชาการต่าง ๆ การพัฒนาตำราเรียน การวางแผนการศึกษา วางมาตรฐาน สถานศึกษา การจัดบริการส่งเสริมการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา ตลอดจนเสนอแนะเกี่ยวกับการ ศึกษาและส่งเสริมการวิจัย การศึกษา การวางแผนโครงการ สํารวจ เก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติการศึกษา วิเคราะห์ผลงานจากการดำเนินการทางการศึกษาเพื่อประกอบการพิจารณากำหนด นโยบาย แผนงาน และแนวทางการปฏิบัติในการจัดการศึกษา การเผยแพร่การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม การส่งเสริมประเพณีต่าง ๆ มีการแบ่งส่วนราชการภายนอกเป็นงานต่าง ๆ ดังนี้ งานบริหารการศึกษา งาน ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม งานกิจการโรงเรียน และงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
<p>๑. สำนักปลัด</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารทั่วไป</li> <li>- งานบริหารงานบุคคล</li> <li>- งานกิจการสภา อบต.</li> <li>- งานนโยบายและแผน</li> <li>- งานกฎหมายและคดี</li> <li>- งานสังคมสงเคราะห์</li> <li>- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</li> <li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- งานส่งเสริมการเกษตร</li> <li>- งานส่งเสริมปศุสัตว์</li> <li>- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</li> </ul> <p>๒. กองคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงิน</li> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</li> <li>- งานทะเบียน ทรัพย์สินและพัสดุ</li> </ul> <p>๓. กองช่าง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้าง</li> <li>- งานออกแบบและควบคุมอาคาร</li> <li>- งานประสานสาธารณูปโภค</li> </ul> <p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</li> <li>- งานรักษาความสะอาด</li> </ul> <p>๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารการศึกษา</li> <li>- งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม</li> <li>- งานกิจการโรงเรียน</li> <li>- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> </ul>	<p>๑. สำนักปลัด</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารทั่วไป</li> <li>- งานบริหารงานบุคคล</li> <li>- งานกิจการสภา อบต.</li> <li>- งานนโยบายและแผน</li> <li>- งานกฎหมายและคดี</li> <li>- งานสังคมสงเคราะห์</li> <li>- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</li> <li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- งานส่งเสริมการเกษตร</li> <li>- งานส่งเสริมปศุสัตว์</li> <li>- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</li> </ul> <p>๒. กองคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงิน</li> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</li> <li>- งานทะเบียน ทรัพย์สินและพัสดุ</li> </ul> <p>๓. กองช่าง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้าง</li> <li>- งานออกแบบและควบคุมอาคาร</li> <li>- งานประสานสาธารณูปโภค</li> </ul> <p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</li> <li>- งานรักษาความสะอาด</li> </ul> <p>๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารการศึกษา</li> <li>- งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม</li> <li>- งานกิจการโรงเรียน</li> <li>- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> </ul>



## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

๑) ตรวจสอบและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำกรสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับ

ตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

๒) การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ และควรมอบให้

ใครดำเนินการแทน

๕. ตรวจสอบการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็ว

หรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงาน

ปัจจุบันและงานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

๓) การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการมีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. คำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน ซึ่งสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของ

หน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมา แล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือ ปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน คือ เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละขั้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี

๕๒ สัปดาห์

๑ สัปดาห์จะทำ

๕ วัน

๑ ปี จะมีวันทำ	๒๖๐ วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓ วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐ วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภิจ ลาป่วย	๗ วัน
รวมวันหยุดใน ๑	๓๐ วัน
* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี	๒๓๐ วัน
เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน	๖ ชั่วโมง
(๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น.- เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.-เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)	
** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖)	๑,๓๘๐ ชั่วโมง
หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐)	๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์  
สูตรในการคำนวณ

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด(๑ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติ  
ผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปี รวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปี เพื่อใช้เป็นแนว  
สำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว  
อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้าน  
สารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่  
สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

๓. การกำหนดอัตราตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก อันดับครูผู้ช่วย องค์กรบริหารส่วนตำบล  
ได้ขอกำหนดเพิ่ม จำนวน ๒ อัตรา ในปีงบประมาณ ๒๕๖๐ เพื่อรองรับภารกิจการพัฒนาการเรียนการสอน  
สำหรับเด็ก พัฒนาสายงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพเหมาะสมสำหรับการจัดการศึกษาของท้องถิ่นซึ่งกรม  
ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นทำหน้าที่ประสานส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาท้องถิ่นตามแนวคิดเกี่ยวกับ  
การกระจายอำนาจเพื่อวางพื้นฐานทักษะต่าง ๆ ให้แก่เด็กตั้งแต่แรกเกิดถึงอายุ ๕ ขวบ ซึ่งถือเป็นจุดเริ่มต้นชีวิต  
ในเด็กปฐมวัยเพื่อมีความพร้อมในการที่จะพัฒนาในระดับต่อไป

การจะพัฒนาเด็กปฐมวัยให้มีพัฒนาการทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม  
สติปัญญาและลักษณะนิสัยอย่างต่อเนื่องพร้อมกันทุกด้านจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเริ่มต้นจากตัวผู้สอนก่อน  
เพื่อสร้างแรงจูงใจสามารถทำงานได้ประสบความสำเร็จ และมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยเริ่มจากการพัฒนาสาย  
งานของพนักงาน ปัจจุบันองค์กรบริหารส่วนตำบลวัดดาวมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒ ศูนย์ ดังนี้

๑) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดดาว มีผู้ปฏิบัติการสอนจำนวน ๓ อัตรา ได้แก่

๑.๑) ครู อันดับ คศ. ๑ จำนวน ๑ อัตรา

๑.๒) ครู อันดับ ครูผู้ช่วย จำนวน ๑ อัตรา

๑.๓) ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา

๒) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโพธิ์ตะควน มีผู้ปฏิบัติการสอนจำนวน ๒ อัตรา ได้แก่

๒.๑) ครู อันดับ คศ.๑ จำนวน ๑ อัตรา

๒.๒) ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา

ลำดับที่ ๑.๓ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดดาว และลำดับที่ ๒.๒ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโพธิ์ตะควน มีคุณสมบัติครบถ้วนตรงตามคุณสมบัติตามมาตรฐานตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก คือ

๑) มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา ทุกสาขาวิชาเอก หรือทางอื่นที่ ก.ท.กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

๒) ได้ปฏิบัติงานหรือเคยปฏิบัติงานเกี่ยวกับการทำงานดูแลพัฒนาเด็กปฐมวัยของท้องถิ่นติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี

๓) มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

ภารกิจและความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติการสอนทั้ง ๒ ศูนย์เปรียบเทียบในช่วงระยะเวลาปี ๒๕๕๙ เป็นต้นมา และประมาณการในการขยายตัวของจำนวนนักเรียนในแต่ละศูนย์ไว้ที่ ๑๐% ในแต่ละปีตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - พ.ศ. ๒๕๖๓ ปรากฏดังนี้

#### ปีงบประมาณ ๒๕๕๙

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดดาว			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโพธิ์ตะควน		
ตำแหน่ง	จำนวนครู	จำนวนเด็ก	ตำแหน่ง	จำนวนครู	จำนวนเด็ก
-ครู อันดับ คศ.๑	๑	๕๑	-ครู อันดับ คศ.๑	๑	๒๐
-ครูผู้ดูแลเด็ก อันดับ ครูผู้ช่วย	๑		-ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนา	๑	
-ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑		เด็กเล็ก (ผู้มีคุณวุฒิ)		

#### ปีงบประมาณ ๒๕๖๐

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดดาว			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโพธิ์ตะควน		
ตำแหน่ง	จำนวนครู	จำนวนเด็ก	ตำแหน่ง	จำนวนครู	จำนวนเด็ก
-ครู อันดับ คศ.๑	๑	๓๐	-ครู อันดับ คศ.๑	๑	๑๗
-ครูผู้ดูแลเด็ก อันดับ ครูผู้ช่วย	๑		-ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนา	๑	
-ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑		เด็กเล็ก (ผู้มีคุณวุฒิ)		
-ครูผู้ดูแลเด็ก อันดับ ครูผู้ช่วย	-		-ครูผู้ดูแลเด็ก อันดับ ครูผู้ช่วย	-	

#### ปีงบประมาณ ๒๕๖๑

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดดาว			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโพธิ์ตะควน		
ตำแหน่ง	จำนวนครู	จำนวนเด็ก	ตำแหน่ง	จำนวนครู	จำนวนเด็ก
-ครู อันดับ คศ.๑	๑	๓๓	-ครู อันดับ คศ.๑	๑	๑๙
-ครูผู้ดูแลเด็ก อันดับ ครูผู้ช่วย	๑		-ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนา	๑	
-ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑		เด็กเล็ก (คุณวุฒิ)		
-ครูผู้ดูแลเด็ก อันดับ ครูผู้ช่วย	-		-ครูผู้ดูแลเด็ก อันดับ ครูผู้ช่วย	-	

## ปีงบประมาณ ๒๕๖๒

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดดาว			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโพธิ์ตะควน		
ตำแหน่ง	จำนวนครู	จำนวนเด็ก	ตำแหน่ง	จำนวนครู	จำนวนเด็ก
-ครู อันดับ คศ.๑	๑	๓๖	-ครู อันดับ คศ.๑	๑	๒๑
-ครูผู้ดูแลเด็ก อันดับ ครูผู้ช่วย	๑		-ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนา	๑	
-ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑		เด็กเล็ก (คุณวุฒิ)		
-ครูผู้ดูแลเด็ก อันดับ ครูผู้ช่วย	-		-ครูผู้ดูแลเด็ก อันดับ ครูผู้ช่วย	-	

## ปีงบประมาณ ๒๕๖๓

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดดาว			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโพธิ์ตะควน		
ตำแหน่ง	จำนวนครู	จำนวนเด็ก	ตำแหน่ง	จำนวนครู	จำนวนเด็ก
-ครู อันดับ คศ.๑	๑	๔๐	-ครู อันดับ คศ.๑	๑	๒๓
-ครูผู้ดูแลเด็ก อันดับ ครูผู้ช่วย	๑		-ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนา	๑	
-ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑		เด็กเล็ก (คุณวุฒิ)		
-ครูผู้ดูแลเด็ก อันดับ ครูผู้ช่วย	-		-ครูผู้ดูแลเด็ก อันดับ ครูผู้ช่วย	-	

- หมายเหตุ : ๑. ประมาณการจำนวนเด็กที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปีตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - พ.ศ. ๒๕๖๓ ประมาณการไว้ที่ ๑๐ % ในแต่ละศูนย์
๒. การสรรหาตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก อันดับ ครูผู้ช่วย ที่เป็นตำแหน่งว่าง ได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตราจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว

จากแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลวัดดาว ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี รายละเอียดตามเอกสารในภาคผนวก

จ. บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการอนุมัติกำหนดตำแหน่ง

ฉ. บัญชีแสดงปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติตำแหน่ง

ช. แบบสรุปและวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน เพื่อใช้ประกอบการจัดทำแผนฯ

## กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)

ที่	ตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง (เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>สำนักปลัด (๐๑)</b>								
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๕	นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างภารกิจ</b>								
๘	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
๑๑	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)

ที่	ตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง (เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ชำนาญ			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	<b>กองคลัง (๐๔)</b>								
๑๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๕	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (ขอใช้บัญชี กสธ.)
๑๗	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๙	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
๒๐	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
	<b>กองช่าง (๐๕)</b>								
๒๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
๒๓	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี  
ครั้งที่ ๓๗/๒๕๖๐  
เห็นชอบเมื่อ  
๒๐ ก.ย. ๒๕๖๐

## กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)

ที่	ตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง (เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	<b>กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม (๐๖)</b>								
๒๔	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๕	นักวิชาการสุขาภิบาล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)</b>								
๒๖	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗	นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (ขอใช้บัญชี กสค.)
๒๘	ครู (อันดับ คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	ครู (อันดับ คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	ครูผู้ดูแลเด็ก (อันดับ ครูผู้ช่วย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑	ครูผู้ดูแลเด็ก (อันดับ ครูผู้ช่วย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม รอกกรมจัดสรร
๓๒	ครูผู้ดูแลเด็ก (อันดับ ครูผู้ช่วย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม รอกกรมจัดสรร
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๓๓	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>รวมอัตรากำลังทั้งหมด</b>	๓๓	๓๕	๓๕	๓๕	+๒	-	-	

หมายเหตุ : ลำดับที่ ๒๔ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)  
สวอนตำแหน่งไว้เพื่อใช้ในการบรรจุแต่งตั้ง เฉพาะผู้ที่ผ่านการสอบคัดเลือก และการคัดเลือกที่ ก.จ. ก.พ. และ ก.อบต. ดำเนินการ



๙. การระดมค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ (๑)		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			จำนวนคนที่ต้องการ			การค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	บาท	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๓๖,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๕๕๐	๑๕,๕๕๐	๑๕,๕๕๐	๕๖๖,๖๘๐	๕๘๒,๑๖๐	๕๙๗,๖๖๐	
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๓๙๘,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๑๑,๕๖๐	๔๒๗,๖๔๐	๔๔๓,๖๖๐	
	สิ้นปี (๑๑)																	
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๕๙,๕๕๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๒,๙๖๐	๓๘๒,๕๑๐	๓๙๙,๕๑๐	๔๑๖,๕๑๐	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติกร/ชำนาญการ	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๘๓,๓๒๐	๓๙๙,๓๒๐	ว่างเต็ม
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑	๑	๓๒๙,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๕๕๐	๑๓,๕๕๐	๑๓,๕๕๐	๓๔๓,๒๖๐	๓๖๐,๒๖๐	๓๗๗,๒๖๐	
๖	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๑	๑	๒๙๓,๙๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๗๖๐	๓๐๕,๖๘๐	๓๒๓,๖๘๐	๓๔๑,๖๘๐	
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๔๔,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๒๖๔,๕๘๐	๒๗๕,๐๘๐	๒๘๕,๖๔๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๘	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑	๑	๑๓๔,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๐๐	๕,๖๕๐	๕,๘๐๐	๑๓๙,๖๘๐	๑๔๕,๑๓๐	๑๕๐,๖๘๐	
๙	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ช่างเทคนิค	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๕๐	๕,๗๐๐	๕,๘๕๐	๑๔๓,๕๕๐	๑๔๙,๒๕๐	๑๕๕,๐๐๐	
๑๐	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	-	๑๘๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๔๐๐	๑๙๙,๖๐๐	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๑๑	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๒	ยาม	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	ยอดทั้งสิ้น (๑๔)																	
๑๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๓๖๕,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๖๐๐	๓๗๘,๓๖๐	๓๙๔,๙๖๐	๔๑๑,๖๐๐	
๑๔	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติกร/ชำนาญการ	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๘๓,๓๒๐	๓๙๙,๓๒๐	ว่างเต็ม
๑๕	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๐๗,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๕,๑๖๐	๒๒๒,๘๔๐	๒๓๐,๕๒๐	
๑๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
๑๗	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๐๓,๐๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๒๑๒,๐๔๐	๒๒๑,๐๔๐	๒๓๐,๐๔๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๕๐	๕,๕๕๐	๕,๕๕๐	๑๔๓,๕๕๐	๑๔๙,๑๐๐	๑๕๔,๖๕๐	ว่างเต็ม
๑๙	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	๑	-	๑๘๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๔๐๐	๑๙๙,๖๐๐	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๒๐	คนงานทั่วไป	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม

ลงนามในบัญชีรายชื่อ  
 ครั้งนี้ ๕ / ๒๕๖๐  
 เห็นชอบเมื่อ  
 ๒๐ ก.ย. ๒๕๖๐

๙. ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์อื่น

ที่	ตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ (๑)		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า				จำนวนคนที่ต้องการเพิ่มขึ้น (+), ลดลง (-)			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	บาท	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
๒๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ชรก.ถาวร
๒๒	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๓๙,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๒๕๙,๔๕๐	๒๖๙,๗๒๐	๒๗๙,๙๘๐		
๒๓	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๒๔	กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม (๑๖)																		
๒๕	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐		ว่างเต็ม
๒๖	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐		ว่างเต็ม
๒๗	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๘)																		
๒๘	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๓๗๑,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๙๒๐	๓๘๔,๖๘๐	๓๙๘,๑๒๐	๔๑๑,๕๘๐		
๒๙	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐		ว่างเต็ม
๓๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	การจัดสรร
๓๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	การจัดสรร
๓๒	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	การจัดสรร
๓๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ครูผู้ช่วย	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	การจัดสรร
๓๔	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑	๑	๒๑๗,๙๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๒๐	๙,๑๘๐	๙,๕๔๐	๒๒๖,๖๘๐	๒๓๕,๘๐๐	๒๔๕,๒๘๐		
๓๕	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (คนวุฒิ)	-	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	การจัดสรร
๓๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	การจัดสรร
รวม			๓๕	๒๓	๗,๑๒๔,๕๘๐	๓๕	๓๕	๓๕	๓๒	-	-	๒๑๗,๓๘๐	๒๑๗,๓๘๐	๒๑๗,๓๘๐	๗,๕๘๓,๓๕๐	๗,๘๐๑,๓๕๐	๘,๐๑๙,๓๕๐		
...	ประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐% (รวม)																		
...	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น คิดจาก ๒๐ %																		
...	คิดร้อยละ ๔๐ ของประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๐																		
...	งบประมาณรายจ่าย (คิดเพิ่มขึ้นปีละ ๕%)																		

อนุมัติโดย  
 ๒๐ ก.ย. ๒๕๖๐  
 เห็นชอบโดย  
 ๒๐ ก.ย. ๒๕๖๐

หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๑ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ และ ๒๕๖๓ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณการค่าใช้จ่าย ดังนี้

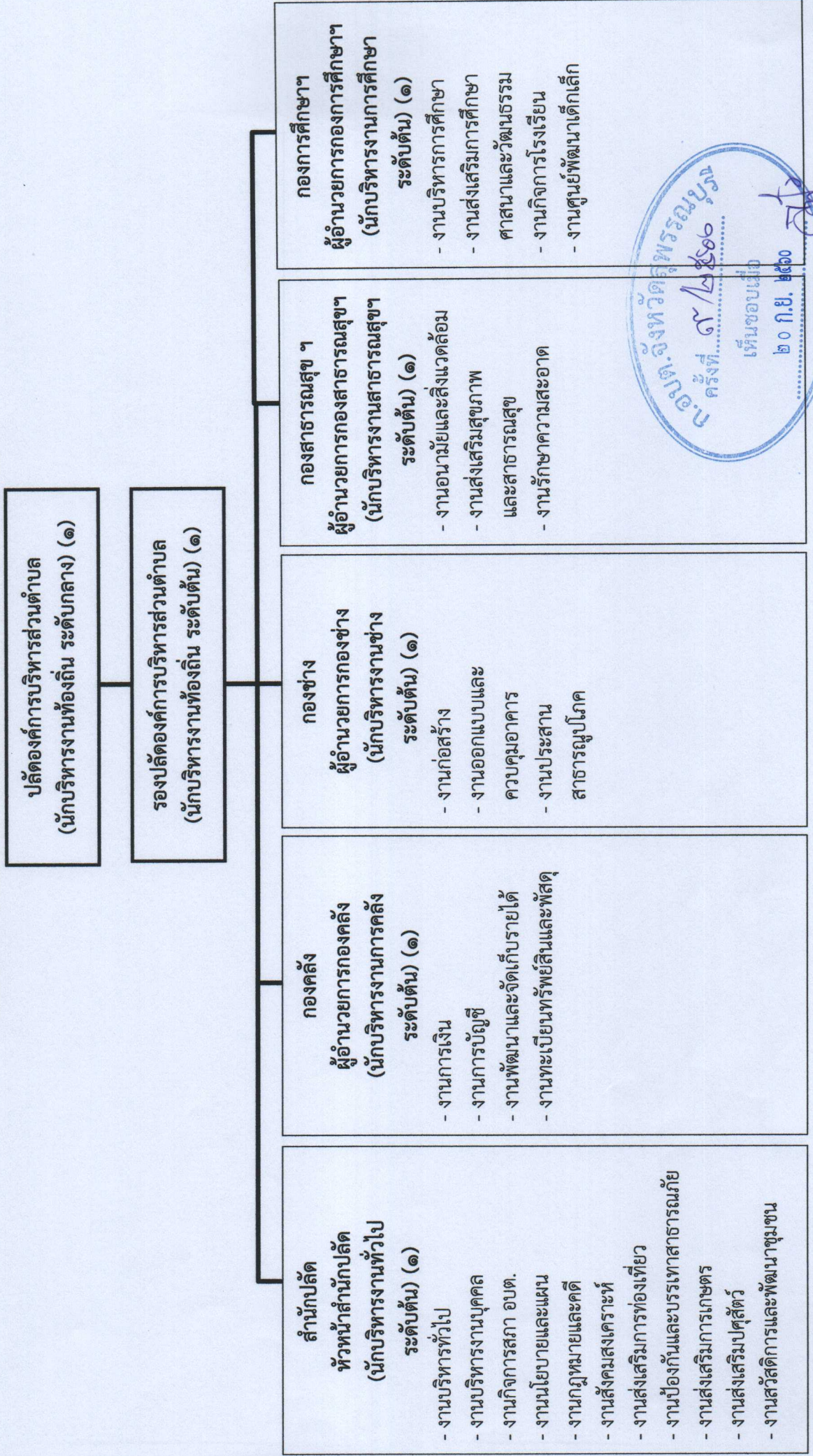
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๑ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ จำนวน ๓๕,๘๘๓,๐๐๐ บาท
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๒ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑  $= (๓๕,๘๘๓,๐๐๐ \times ๕\%) + ๑,๗๙๔,๑๕๐ = ๓๗,๖๗๗,๑๕๐$
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒  $= (๓๗,๖๗๗,๑๕๐ \times ๕\%) + ๑,๘๘๓,๘๕๗ = ๓๙,๕๖๑,๐๐๗$

: ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ที่ได้รับเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๓๕ (ตัวอย่างที่มีแถบสีคลุม)

\* ข้อมูลในช่องเดือนเงิน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในเดือนของบัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ : ให้บันทึกข้อมูลเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนักหรือกอง) ในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท., และ ก.อบต.ด่วน ที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดทำแผนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบ แห่ง)



**๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี**



กอง.ต.จ.หวัดสุพรรณบุรี  
ครั้งที่ ๓/๒๕๖๐  
เห็นชอบเมื่อ ๒๐ ก.ย. ๒๕๖๐

## โครงสร้างการบริหารงานสำนักปลัด

### หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

- งานบริหารทั่วไป
- งานกิจการสภา อบต.
- งานกฎหมายและคดี

๑. เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) จำนวน ๑ อัตรา  
พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ จำนวน ๑ อัตรา  
พนักงานจ้างทั่วไป

๑. คนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

- งานนโยบายและแผน
- ๑. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) จำนวน ๑ อัตรา

- งานบริหารงานบุคคล
- ๑. นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) จำนวน ๑ อัตรา

- งานส่งเสริมและเผยแพร่
- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว

๑. นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) จำนวน ๑ อัตรา  
พนักงานจ้างตามภารกิจ

๒. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา

๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร จำนวน ๑ อัตรา

- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- พนักงานจ้างทั่วไป

๑. ยาม จำนวน ๑ อัตรา

เห็นชอบเมื่อ  
๒๐ ก.ย. ๒๕๖๐  
ครั้งที่ ๓๖/๒๕๖๐  
นายก อบจ. จ. พิจิตร

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ลูกจ้างประจำ (ถาวร)	พนักงานจ้าง (การกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
จำนวน	-	๑	๓	๑	-	๓	๒

**โครงสร้างการบริหารงานกองคลัง**

**ผู้อำนวยการกองคลัง  
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)**

**- งานการเงิน**

๑. นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) จำนวน ๑ อัตรา

**- งานการบัญชี**

๑. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญการ) จำนวน ๑ อัตรา

**- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้**

๑. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) จำนวน ๑ อัตรา

**พนักงานจ้างตามภารกิจ**

๑. ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา

**พนักงานจ้างทั่วไป**

๑. คนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

**- งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ**

๑. เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญการ) จำนวน ๑ อัตรา

**พนักงานจ้างตามภารกิจ**

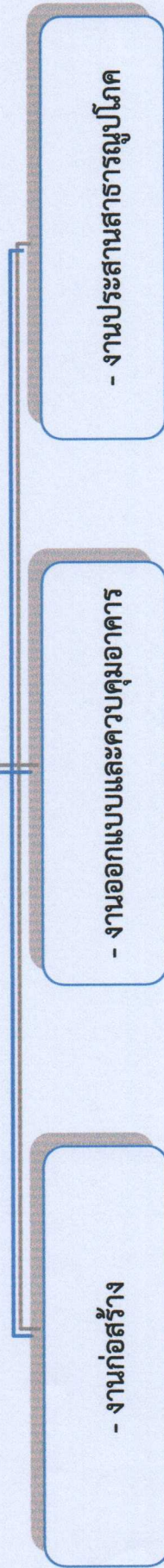
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ลูกจ้างประจำ (ถาวร)	พนักงานจ้าง (ภารกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
จำนวน	-	๑	๒	๒	-	๒	๑

โครงสร้างการบริหารงานกองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง  
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)



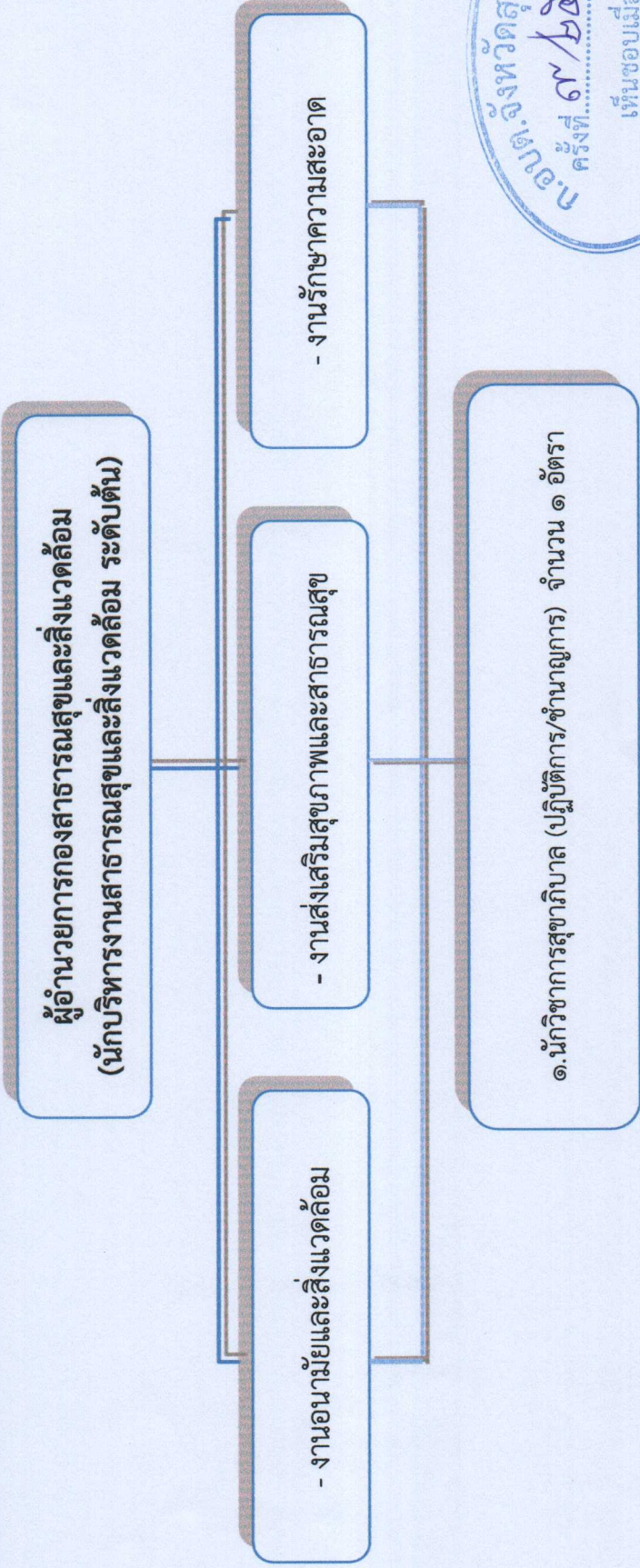
๑. นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) จำนวน ๑ อัตรา  
พนักงานจ้างทั่วไป

๑. คนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี  
ครั้งที่ ๓/๒๕๖๐  
เห็นชอบเมื่อ ๒๐.๓.๒๕๖๐

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ลูกจ้างประจำ (ถาวร)	พนักงานจ้าง (ภารกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
จำนวน	-	๑	-	๑	-	-	๑

**โครงสร้างการบริหารงานกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**



กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม  
ครั้งที่ ๓/๒๕๖๐  
เห็นชอบเมื่อ  
๒๐.ก.ย. ๒๕๖๐

ระดับ	ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง	ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ลูกจ้างประจำ (ถ่ายโอน)	พนักงานจ้าง (ภารกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
จำนวน	-	๑	๑	-	-	-	-

โครงสร้างการบริหารงานกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม  
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

- งานบริหารการศึกษา

- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- งานกิจการโรงเรียน

๑. นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๒. ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา

- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๑. ครู อันดับ คศ. ๑

๒. ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๓. ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (คุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา

๔. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา

จำนวน ๒ อัตรา

จำนวน ๓ อัตรา

จำนวน ๑ อัตรา

จำนวน ๑ อัตรา

ท.อ.บ.ด.จ.จังหวัดสุพรรณบุรี  
ครั้งที่ ๓๖/๒๕๖๑  
เห็นชอบเมื่อ  
๒๐ ก.ย. ๒๕๖๑

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ครู (คศ.๑)	ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)	ลูกจ้างประจำ (ถ่ายโอน)	พนักงานจ้าง (ภารกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
จำนวน	-	๑	๑	-	๒	๓	-	๓	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงผู้ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลัง (เดิม)				กรอบอัตรากำลัง (ใหม่)				ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	นายลักษณะ แก้วทรง	ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศ.บ.)	๖๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๑๑	ปลัด อ.ต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	บริหารท้องถิ่น	๖๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๑๑	ปลัด อ.ต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๖๘,๒๕๐ (๓๐,๖๕๐/๓๒)	๘๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐/๓๒)	๘๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐/๓๒)		
๒	นางสาวศิริรัตน์ หัสชู	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (ร.บ.)	๖๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๑๒	รองปลัด อ.ต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	บริหารท้องถิ่น	๖๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๑๒	รองปลัด อ.ต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๖๖,๒๕๐ (๓๐,๖๕๐/๓๒)	๘๖,๐๐๐ (๗,๐๐๐/๓๒)	-		
๓	นางสาวอุบลภัทร แก้วพะด	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.บ.)	๖๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๑๑	พนักงานส่วนตำบล หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	อำนาจการท้องถิ่น	๖๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๑๑	พนักงานส่วนตำบล หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๓๗,๕๐๐ (๒๖,๕๖๐/๓๒)	๘๖,๐๐๐ (๗,๐๐๐/๓๒)	-		
๔	(ว่าง)	-	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๓๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติงาน/ชำนาญการ	วิชาการ	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๓๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติงาน/ชำนาญการ	๓๕๕,๓๖๐ (๒๖,๕๖๐/๓๒) ค่ากลาง	-	-		ว่างเต็ม
๕	นางสาวโสมวิมล สว่างอัมพร	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.บ.)	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	วิชาการ	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๓๒๕,๓๖๐ (๒๖,๕๖๐/๓๒)	-	-		
๖	นางสาวอนันต์ มานะวิน	ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศ.บ.)	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๑๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	วิชาการ	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๑๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๒๕๓,๘๘๐ (๒๕,๕๐๐/๓๒)	-	-		
๗	นางนันทฎา ชัยนคร	ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศ.บ.)	๖๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	ทั่วไป	๖๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๒๕๕,๓๖๐ (๒๐,๓๖๐/๓๒)	-	-		
๘	นางสาวมานรณ์ ศรีดี	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บ.ร.บ.)	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๓๓๕,๒๕๐ (๓๑,๓๕๐/๓๒)	-	-		
๙	นายวัชรพงษ์ ศรีคำโขง	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (ท.บ.)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๓๓๓,๐๐๐ (๓๑,๕๐๐/๓๒)	-	-		
๑๐	(ว่าง)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	-	๓๕๐,๐๐๐ (๓๕,๐๐๐/๓๒)	-	-		
๑๑	นางสาววรรณ ศรีโพธิ์	บริหารกิจบัณฑิต (บ.ร.บ.)	-	นักพัฒนาชุมชน	-	-	-	นักพัฒนาชุมชน	-	๓๐๘,๐๐๐ (๓๐,๐๐๐/๓๒)	-	-		
๑๒	นายศศิศา จันทินา	ประณตศึกษบัณฑิต ๔	-	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๓๐๘,๐๐๐ (๓๐,๐๐๐/๓๒)	-	-		


  
 ๒๐ ก.ย. ๒๕๖๐

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบข้าราชการ (เดิม)			กรอบข้าราชการ (ใหม่)			ของเงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน		
๑๓	นางสาวบุญยืนชูชาติ สุจรุฑิณี	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บธ.บ.)	๖๖-๓-๐๔-๒๑๐๖-๐๐๑	กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ชำนาญการท้องถิ่น	ชำนาญการท้องถิ่น	๖๖-๓-๐๔-๒๑๐๖-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ชำนาญการท้องถิ่น	๓๒,๓๖๐ (๒๖,๘๐๖.๖๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐.๖๒)	-	ว่างเต็ม
๑๔	(ว่าง)	-	๖๖-๓-๐๔-๒๑๐๖-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	วิชาการ	๖๖-๓-๐๔-๒๑๐๖-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	๓๕,๕๖๐ (ค่ากลาง)	-	-	ว่างเต็ม
๑๕	นางสาววรรณณีน ปิ่นอิน	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.)	๖๖-๓-๐๔-๒๑๐๖-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติการ	วิชาการ	๖๖-๓-๐๔-๒๑๐๖-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	๒๐,๗๕๐ (๑๗,๕๐๖.๖๒)	-	-	ว่างเต็ม
๑๖	(ว่าง)	-	๖๖-๓-๐๔-๒๑๐๖-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ทั่วไป	๖๖-๓-๐๔-๒๑๐๖-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	๒๕,๗๕๐ (ค่ากลาง)	-	-	ว่างเต็ม
๑๗	นายทฤฎี อังพันธ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.)	๖๖-๓-๐๔-๒๑๐๖-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	ทั่วไป	๖๖-๓-๐๔-๒๑๐๖-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๒๐,๓๖๐ (๑๖,๘๐๖.๖๒)	-	-	ว่างเต็ม
๑๘	(ว่าง)	-	-	พนักงานช่างตามภารกิจ	-	-	-	พนักงานช่างตามภารกิจ	-	๓๓,๐๐๐ (๓๑,๕๐๐.๖๒)	-	-	ว่างเต็ม
๑๙	(ว่าง)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๓๕,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐.๖๒)	-	-	ว่างเต็ม
๒๐	(ว่าง)	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑๐,๕๐๐ (๕,๐๐๐.๖๒)	-	-	กำหนดเต็ม
๒๑	นายธีระพัฒน์ จอมพงษ์	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (ท.บ.)	๖๖-๓-๐๔-๒๑๐๖-๐๐๑	กองช่าง	ชำนาญการท้องถิ่น	ชำนาญการท้องถิ่น	๖๖-๓-๐๔-๒๑๐๖-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ชำนาญการท้องถิ่น	๓๒,๖๕๐ (๓๐,๒๐๖.๖๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐.๖๒)	-	ว่างเต็ม
๒๒	นายสุวิทย์ ภัคพิศล	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (ท.บ.)	๖๖-๓-๐๔-๒๑๐๖-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	ทั่วไป	๖๖-๓-๐๔-๒๑๐๖-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๒๐,๖๕๐ (๑๘,๕๐๖.๖๒)	-	-	ว่างเต็ม
๒๓	นายพิงชุตม์ ชาญคุณ	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑๐,๕๐๐ (๕,๐๐๐.๖๒)	-	-	ว่างเต็ม
๒๔	(ว่าง)	-	๖๖-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	ชำนาญการท้องถิ่น	ชำนาญการท้องถิ่น	๖๖-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	ชำนาญการท้องถิ่น	๓๓,๖๐๐ (ค่ากลาง)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐.๖๒)	-	ว่างเต็ม
๒๕	(ว่าง)	-	๖๖-๓-๐๖-๒๑๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปฏิบัติงาน/ชำนาญการ	วิชาการ	๖๖-๓-๐๖-๒๑๐๖-๐๐๑	ผู้อำนวยการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	วิชาการ	๓๓,๖๐๐ (ค่ากลาง)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐.๖๒)	-	ว่างเต็ม

นางสาวบุญยืนชูชาติ สุจรุฑิณี  
 ๒๑/๑๒/๒๕๖๐  
 เห็นชอบเมื่อ  
 ๒๐ ก.ย. ๒๕๖๐

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกรทำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่า (เดิม)				กรอบอัตราใหม่ (ใหม่)				ของเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	
๒๖	นายคุณภพ ประเสริฐ (ว่าง)	ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.)	๖๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๑๑	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๖๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๑๑	ผู้อำนวยการท้องถิ่น	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๓๒๔,๓๖๐ (๒๗,๘๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	ว่างเต็ม
๒๗			๖๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๑๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๖๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๑๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ค่าตอบแทน	-	
๒๘	นางสาสุวิพรรณ เรือนพอง	ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.)	๓๒-๒-๐๑๒	ครู	-	คศ.๑	๓๒-๒-๐๑๒	ครู	ครู	คศ.๑	๒๓๘,๐๘๐ (๑๙,๘๔๐x๑๒)	-	-	กรมจัดสรรงบประมาณ
๒๙	นางสาวนิมา สิวี่	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (ค.บ.)	๓๒-๒-๐๑๕๑	ครู	-	คศ.๑	๓๒-๒-๐๑๕๑	ครู	ครู	คศ.๑	๒๓๘,๓๖๐ (๑๙,๘๖๐x๑๒)	-	-	
๓๐	นางสาวมากรัตน์ แสงจันทร์	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (ค.บ.)	๓๒-๒-๐๒๓๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	ครูผู้ช่วย	๓๒-๒-๐๒๓๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๑๘๘,๘๘๐ (๑๖,๕๗๐x๑๒)	-	-	ว่างเต็ม
๓๑									พนักงานช่างตามภารกิจ					
๓๒									ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา					
๓๓	นางวสิฎา วงษ์คำโรจน์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บ.บ.)	-	พนักงานช่างตามภารกิจ	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๒๓๗,๕๖๐ (๑๙,๖๒๐x๑๒)	-	-	ว่างเต็ม
๓๔	นางสาวกรรณิศา ยางทอง	ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.)	-	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (คนวุฒิ)	-	-	-	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (คนวุฒิ)	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (คนวุฒิ)	-	๒๓๘,๘๘๐ (๑๙,๘๖๐x๑๒)	-	-	ว่างเต็ม
๓๕	นางสาวบุษภา กำแพงกุล	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (ค.บ.)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๕๔,๘๘๐ (๑๒,๘๖๐x๑๒)	-	-	กรมจัดสรรงบประมาณ



## ๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลวัดดาว กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลตามที่กฎหมายกำหนด โดยให้มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของอัตรากำลัง การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลต้องตระหนักถึงการพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลักกล่าวคือ

**๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน** ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาชน สังคมได้เข้ามามีส่วนรวมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงต้องเชื่อมโยงการทำงานในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

**๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง** ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการ ของประชาชน โดยไม่ต้องให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองทุกส่วนราชการ เพื่อบริการต่างๆสามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียวกัน ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

**๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตนเอง

องค์การบริหารส่วนตำบลวัดดาว ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ในองค์การอันได้แก่ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัดซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ ของหน่วยงานให้สำเร็จผลตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

(๑) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นการเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้นเพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(๒) จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัดโดยองค์การบริหารส่วนตำบลตัวดาว เป็นผู้จัดอบรมเองหรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่นๆ ตลอดจนจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแลหน่วยงานตรวจสอบอื่นๆ เช่น สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

(๔) จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นหรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

(๕) ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็วเสมอภาคและทั่วถึงอำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชนเพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

(๖) ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้นเพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการให้บริการประชาชนลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลงอันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

(๗) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบรวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นและส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

(๘) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

### ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลวัดดาว มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

- ๑) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- ๒) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
- ๓) การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์

ทับซ้อน

- ๔) การยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- ๕) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- ๖) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- ๗) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- ๘) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- ๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

\*\*\*\*\*