



## แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า  
อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม  
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑ - ๔
๒. วัตถุประสงค์	๕
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๖ - ๑๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๓ - ๑๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า	๑๗ - ๒๔
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้าจะดำเนินการ	๒๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๖ - ๓๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๓ - ๓๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๘ - ๔๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๒ - ๕๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๓ - ๕๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๘ - ๕๙
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	๖๐

### ภาคผนวก

- ประกาศการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
- ประกาศการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า
- คำสั่งการจัดพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ลงสู่ตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
- บันทึกข้อความการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
- เอกสารขอยุบเลิกตำแหน่ง พนักงานผลิตน้ำประปา (พนักงานจ้างตามภารกิจ) ทักษะ สังกัดกองช่าง จำนวน ๑ อัตรา (เอกสารหมายเลข ๑ - ๖)

### เอกสารเพิ่มเติม

- สำเนาข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล เรื่อง งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
- สำเนาร่างข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล เรื่อง งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗



## ๑. หลักการและเหตุผล

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

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๕ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้นับถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และ เมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

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

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

๑.๔ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒

๑.๕ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙



๑.๖ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

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

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

๑.๙ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๔๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๘ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘

๑.๑๐ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๕๘ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘

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

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

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

๑.๑๔ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแห่ง)

๑.๑๕ หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๑๖ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๖/ว๑๗๓ ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๕ เรื่อง มาตรฐานกำหนดตำแหน่งและกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องของ กู้กูกูล (เพิ่มเติม)

๑.๑๗ หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว๒๑๒๑ ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการดำเนินการขอรับการจัดสรรงบประมาณ และอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ สถานศึกษา (โรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)

๑.๑๘ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว๑๖๙ ลงวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๕ เรื่อง การกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการ หรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสถานศึกษา ระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐาน



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

๑.๒๐ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๙/ว๒๙ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูส่วนท้องถิ่นในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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

๑.๒๒ ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๙ (บัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่ง ของพนักงานส่วนท้องถิ่น บัญชี ๒)

๑.๒๓ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว๓๑๓ ลงวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๔

๑.๒๔ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๙/ว๒๕ ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๕ เรื่อง การปรับอัตราเงินเดือนสำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากร ทางการศึกษาท้องถิ่นที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

๑.๒๕ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว๒๖๘๓ ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือน และวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๔) และประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและการให้ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๔)

๑.๒๖ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว๘ ลงวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๑ เรื่อง ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง และการให้ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๑

๑.๒๗ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๘๑ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ เรื่อง ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓)

๑.๒๘ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว๓๖ ลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง (ฉบับที่ ๔)

๑.๒๙ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว๒๘ ลงวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ เรื่อง แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน

๑.๓๐ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว๑๗๑๖ ลงวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๖ เรื่อง ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข อัตรา และวิธีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖

๑.๓๑ หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๗๔ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แจกแนวทางปฏิบัติตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับ ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (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 ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติการปรับโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (เพิ่มเติม)

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

๑.๓๕ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๗๘ ลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ เรื่อง ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งลูกจ้างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖

๑.๓๖ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว๙ ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างประจำ

๑.๓๗ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/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 ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างในสถานศึกษา (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 ชักซ้อมแนวทางการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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

๑.๔๒ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/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 ๒๕๖๖ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานครูองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา (โรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น



## ๒. วัตถุประสงค์

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้นนี้ มีวัตถุประสงค์ในการจัดทำ ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม สามารถตรวจสอบการ กำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการ นั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหาร ส่วนตำบลลานตากฟ้า

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุ และแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจ สามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด



### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกองค้การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

**๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า** ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่างๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ หรือไม่ อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

**๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน** เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครปฐมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure** เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยให้คำนึงถึง

**๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม** ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

**๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง)** โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ สี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒



๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้ทรัพยากรกำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดค่าอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้าง เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กร และการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่เกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น



๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง  
เพื่อเป็นการศึกษาเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง

จึงขอแสดงข้อมูลดังนี้

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	พนักงาน ส่วน ตำบล	นัก งานครู	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
				ภารกิจ	ทั่วไป	
องค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม มีโครงสร้างส่วนราชการ ๕ ส่วนราชการ คือ ๑.สำนักปลัด อบต. - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานนโยบายและแผน - งานนิติการ - งานสวัสดิการสังคม - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๒.กองคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัฒนารายได้ - งานพัสดุและทรัพย์สิน ๓.กองช่าง - งานควบคุมการก่อสร้าง - งานสาธารณูปโภค ๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.หน่วยตรวจสอบภายใน	๒๐	๒	๑	๑๔	๑๗	๕๔



องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	พนักงาน ส่วน ตำบล	พนักงาน งานครู	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
				ภารกิจ	ทั่วไป	
<p>องค์การบริหารส่วนตำบลจี้วราย อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม มีโครงสร้างส่วนราชการ ๕ ส่วนราชการ คือ</p> <p><b>๑.สำนักปลัด อบต.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารทั่วไป</li> <li>- งานการเจ้าหน้าที่</li> <li>- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</li> <li>- งานนิติการ</li> </ul> <p><b>๒.กองคลัง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงินและบัญชี</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานพัสดุและทรัพย์สิน</li> </ul> <p><b>๓.กองช่าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานแบบแผนและก่อสร้าง</li> <li>- งานสาธารณูปโภค</li> </ul> <p><b>๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</li> </ul> <p><b>๕.กองสวัสดิการสังคม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานสังคมสงเคราะห์</li> </ul> <p><b>๖.หน่วยตรวจสอบภายใน</b></p>	๑๕	-	๑	๙	๙	๓๔



องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	พนักงาน ส่วน ตำบล	พนักงาน ครู	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
				ภารกิจ	ทั่วไป	
องค์การบริหารส่วนตำบลไทยวาส อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม มีโครงสร้างส่วนราชการ ๕ ส่วนราชการ คือ <b>๑.สำนักปลัด อบต.</b> - งานนโยบายและแผนงาน - งานนิติการ - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานสวัสดิการสังคม - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานบริการสาธารณสุข - งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม <b>๒.กองคลัง</b> - งานการเงินและบัญชี - งานพัฒนารายได้ - งานพัสดุและทรัพย์สิน <b>๓.กองช่าง</b> - งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานควบคุมอาคาร - งานสาธารณสุขโรค <b>๔.หน่วยตรวจสอบภายใน</b>	๑๔	๑	-	๑๒	๑๕	๒๗



## บทวิเคราะห์

### ๑. ข้อมูลพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- องค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม มีพื้นที่ ๑๘.๗๘ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๑๒,๐๐๐ ไร่ มีหมู่บ้านในเขตการปกครอง ๕ หมู่บ้าน จำนวนประชากรทั้งสิ้น ๘,๕๓๘ คน จำแนกเป็นเพศชาย ๓,๙๗๖ เพศหญิง ๔,๕๖๒ คน จำนวนครัวเรือน ๓,๑๘๘ ครัวเรือน

- องค์การบริหารส่วนตำบลจี่วราย อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม มีพื้นที่ประมาณ ๗.๖๗ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๔,๗๙๔ ไร่ มีหมู่บ้านในเขตการปกครอง ๔ หมู่บ้าน จำนวนประชากรทั้งสิ้น ๒,๘๖๙ คน จำแนกเป็นเพศชาย ๑,๓๒๒ เพศหญิง ๑,๕๔๗ คน จำนวนครัวเรือน ๑,๓๕๔ ครัวเรือน

- องค์การบริหารส่วนตำบลไทยवास อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม มีพื้นที่ประมาณ ๗.๕๓ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๔,๗๐๖ ไร่ มีหมู่บ้านในเขตการปกครอง ๔ หมู่บ้าน จำนวนประชากรทั้งสิ้น ๒,๙๕๕ คน จำแนกเป็นเพศชาย ๑,๔๑๗ เพศหญิง ๑,๕๓๘ คน จำนวนครัวเรือน ๑,๐๔๖ ครัวเรือน

### ๒. การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง

#### ๒.๑ ด้านโครงสร้างส่วนราชการ

ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า องค์การบริหารส่วนตำบลไทยवास และ องค์การบริหารส่วนตำบลจี่วราย เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ และโครงสร้างส่วนราชการ มีความใกล้เคียงกัน มีการกำหนดลักษณะงานคล้ายคลึงกัน

#### ๒.๒ ด้านอัตรากำลัง

จากการศึกษาเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า องค์การบริหารส่วนตำบลไทยवास และองค์การบริหารส่วนตำบลจี่วราย ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญที่มีโครงสร้างส่วนราชการใกล้เคียงกัน พบว่ากรอบอัตรากำลังโดยรวมมีการกำหนดลักษณะงาน คล้ายคลึงกัน และจำนวนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้ามีจำนวนมากที่สุด สืบเนื่องจาก องค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้ามีพื้นที่ เขตการปกครองและจำนวนประชากรที่มากกว่า ทำให้ปริมาณงาน มีจำนวนมากขึ้นตามภารกิจอำนาจหน้าที่

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่จุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนดกรอบ อัตรากำลังเป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่ง ที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภท วิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะ กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของ ส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์ได้อย่างเพียงพอในการที่จะ



อธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง



#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้ามีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสภาพปัญหา และความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังจึงได้ทำการศึกษา และวิเคราะห์สภาพปัญหาของพื้นที่ และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เป็นรายด้าน ดังนี้

##### ๔.๑ สภาพปัญหาของพื้นที่

ปัญหา	สภาพปัญหา/สาเหตุ
1. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	<ol style="list-style-type: none"><li>1. เด็กและเยาวชนเสพติดออนไลน์ ติดเกม ไม่ให้ความสนใจด้านการศึกษา เท่าที่ควร</li><li>2. สัดส่วนบุคลากรครูต่อนักเรียน ส่งผลให้การจัดการศึกษาไม่ดีเท่าที่ควร</li><li>3. ขาดสื่อวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน ครุภัณฑ์การศึกษาที่มีประสิทธิภาพ</li><li>4. ขาดการส่งเสริมด้านประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น</li><li>5. ขาดแคลนสถานที่สำหรับให้บริการด้านข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชน</li></ol>
2. ด้านเศรษฐกิจ	<ol style="list-style-type: none"><li>1. ปัญหาความยากจน ค่าครองชีพที่สูงขึ้น</li><li>2. การใช้สารเคมีในกระบวนการผลิต ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน</li><li>3. ต้นทุนการผลิตสูง แต่ผลผลิตทางการเกษตรราคาตกต่ำ ทำให้รายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย</li><li>4. ขาดเครื่องมือที่ทันสมัยในการประกอบอาชีพ</li><li>5. ปัญหาพื้นที่การเกษตรจากภัยธรรมชาติ เช่น น้ำท่วม</li><li>6. ขาดการรวมกลุ่มของเกษตรกร เป็นลักษณะต่างคนต่างทำ</li></ol>
3. ด้านสังคม	<ol style="list-style-type: none"><li>1. ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ และโรคอุบัติใหม่ต่างๆ เช่น โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 โรคซาร์ โรคไข้เลือดออก ฯลฯ</li><li>2. ขาดเจ้าหน้าที่ผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญทางด้านสาธารณสุข ส่งผลให้ประชาชนขาดแคลนแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านการสาธารณสุขและอนามัย</li><li>3. การดูแลคนพิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ จากภาครัฐและเอกชน ยังไม่ทั่วถึง</li><li>4. ปัญหาครอบครัว ชุมชน สังคมไม่เข้มแข็ง</li><li>5. ปัญหายาเสพติดในพื้นที่</li><li>6. แผนการรองรับการเกิดอุบัติเหตุในพื้นที่</li><li>7. เยาวชนมีเพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควร : คุณแม่วัยใส</li><li>8. เด็ก : ขาดการดูแลอย่างมีคุณภาพ (พ่อแม่ต้องทำงานเลี้ยงครอบครัว)</li><li>9. องค์กร ชุมชน ขาดความรู้ในการบริหารจัดการและการพัฒนาองค์กร ให้เข้มแข็ง</li></ol>



ปัญหา	สภาพปัญหา/สาเหตุ
4. ด้านสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว	<ol style="list-style-type: none"><li>1. ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม</li><li>2. การปล่อยน้ำเสียลงสู่แม่น้ำลำคลองของประชาชนและผู้ประกอบการ</li><li>3. ปัญหาผักตบชวา วัชพืช ทำให้เกิดปัญหาการระบายน้ำ น้ำเน่าเสีย</li><li>4. สภาพคลองตื้นเขิน น้ำกักเซาะริมตลิ่ง ทำให้เกิดปัญหาน้ำท่วม</li><li>5. การบังคับใช้กฎหมายไม่เข้มงวดจริงจัง</li><li>6. ไม่มีระบบการบริหารจัดการน้ำที่ดี ขาดการดูแล ปรับปรุง พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวอย่างจริงจังและต่อเนื่อง</li><li>7. ขาดการประชาสัมพันธ์ และการทำงานร่วมกันของภาคส่วนต่าง ๆ ในการพัฒนาด้านการท่องเที่ยว</li><li>8. การกำจัดขยะมูลฝอย การเก็บขยะไม่ทันต่อความต้องการของประชาชน</li><li>9. ปัญหาน้ำท่วม ไม่มีอุปกรณ์เตือนภัย</li></ol>
5. ด้านการบริหารจัดการที่ดี	<ol style="list-style-type: none"><li>1. ประชาชนไม่ให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น</li><li>2. ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจในการทำงานของภาครัฐ และบทบาทอำนาจหน้าที่ในการแก้ไขปัญหา</li><li>3. การประชาสัมพันธ์ของหน่วยงานภาครัฐ การให้บริการประชาชนยังไม่ทั่วถึง ขาดการให้บริการเชิงรุก</li><li>4. การปรับเปลี่ยนผู้บริหาร ทำให้นโยบายไม่ต่อเนื่อง</li><li>5. ภาครัฐขาดการประสานงานและการบูรณาการการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง</li><li>6. ประชาชนบางส่วนยังละเลยไม่ยอมเสียภาษี ค่าธรรมเนียมต่างๆ</li><li>7. ขาดบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่เฉพาะด้าน เช่น งานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น</li></ol>
6. ด้านการบริการสาธารณะ	<ol style="list-style-type: none"><li>1. ถนน สะพาน กำแพงกันดิน เขื่อน ในพื้นที่มีสภาพชำรุดเสียหายทรุดโทรม ทำให้เกิดอุบัติเหตุบ่อยครั้ง</li><li>2. ถนนไม่ได้มาตรฐาน เนื่องจากเป็นลูกรังและแคบ ไม่มีไหล่ทาง</li><li>3. ระบบการระบายน้ำไม่มีประสิทธิภาพ เกิดปัญหาน้ำท่วมขัง</li><li>4. ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอต่อความต้องการ และถนนบางสายมีแสงสว่างไม่เพียงพอต่อการมองเห็นในเวลากลางคืน</li><li>5. ระบบน้ำประปาไม่ได้มาตรฐาน และไม่ทั่วถึง</li><li>6. ขาดความรู้เกี่ยวกับการใช้ผังเมือง</li></ol>



## ๔.๒ ความต้องการของประชาชน

### ๔.๒.๑ ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๑. ส่งเสริมด้านการศึกษาเพื่อให้เด็กมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๒. ประชาสัมพันธ์ จัดโครงการให้เยาวชนเห็นถึงความสำคัญของการศึกษา
๓. จัดอบรมให้ความรู้ด้านกฎหมายสิทธิหน้าที่แก่ประชาชน
๔. ให้การฟื้นฟูและสนับสนุนการจัดกิจกรรม วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่นและ  
ภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เยาวชนรุ่นหลังได้สืบสานต่อไป
๕. จัดตั้งที่สำหรับให้บริการด้านข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนในแต่ละหมู่

### ๔.๒.๒ ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

๑. ส่งเสริมให้ประชาชนใช้ชีวิตให้อยู่บนพื้นฐานของหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง  
โดยตั้งอยู่บนหลักสำคัญ ๓ ประการ คือ ความพอประมาณ ความมีเหตุผลและการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ควบคู่กับการ  
มีความรู้และคุณธรรมประกอบด้วย
๒. ส่งเสริมสนับสนุนการประกอบอาชีพ อุตสาหกรรมในครัวเรือน ภูมิปัญญาท้องถิ่น  
เพื่อยกระดับรายได้ของประชาชนในตำบลให้ดียิ่งขึ้น โดยใช้ทรัพยากรท้องถิ่นให้มากที่สุด
๓. ปรับปรุงโครงสร้าง ระบบผลิตรายการเกษตร และส่งเสริมการผลิตผลผลิตทางการเกษตร  
ให้ปลอดภัยจากสารพิษเพื่อการบริโภค
๔. ต้องการได้รับการฝึกอบรมกลุ่มอาชีพต่างๆ และสนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
๕. ประชาชนต้องการได้รับความรู้ด้านอาชีพ ด้านวิชาการและการทัศนศึกษา  
หาความรู้ในการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการประกอบอาชีพ

### ๔.๒.๓ ความต้องการด้านสังคม

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการควบคุมและป้องกันโรคติดต่อ และโรคอุบัติใหม่ต่างๆ  
เช่น โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ โรคซาร์ โรคไข้เลือดออก ฯลฯ
๒. ต้องการได้รับความรู้ทางด้านการสาธารณสุขและอนามัย
๓. ต้องการให้ดูแล ส่งเสริมและสนับสนุนการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการ  
ผู้ด้อยโอกาส ผู้ป่วยโรคเอดส์ในตำบลอย่างทั่วถึง
๔. จัดโครงการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส เป็นต้น
๕. ฝึกอบรมเยาวชนด้านยาเสพติด เพื่อให้เด็กและเยาวชนตระหนักถึงพิษภัยของ  
ยาเสพติดและเติบโตเป็นอนาคตของชาติที่มีคุณภาพต่อไป
๖. จัดการแข่งขันกีฬาตำบลด้านยาเสพติด
๗. ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชนด้านต่างๆ เช่น การอบรม  
ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เป็นต้น

### ๔.๒.๔ ความต้องการด้านสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว

๑. ส่งเสริม รณรงค์และประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากร  
ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. ต้องการให้มีการรณรงค์ การไม่ปล่อยน้ำเสียลงลำคลอง
๓. ควบคุม ดูแล ไม่ให้โรงงานอุตสาหกรรมปล่อยน้ำเสียลงในลำคลอง
๔. ต้องการให้ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช
๕. ปรับปรุงทัศนียภาพตามแนวถนนทุกสายและทุกคลองในพื้นที่ อบต.
๖. ปรับปรุงภูมิทัศน์ของสถานที่ท่องเที่ยวในเขตตำบลให้นำท่องเที่ยว
๗. สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอยให้เรียบร้อย



**๔.๒.๕ ความต้องการด้านการบริหารจัดการที่ดี**

๑. ส่งเสริมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล, จัดกิจกรรม, โครงการต่างๆ ส่งเสริมให้ความรู้ความเข้าใจในด้านต่างๆ แก่ประชาชน และจัดประชุมประชาคม เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรต่างๆ

๒. ส่งเสริม พัฒนาระบบโครงสร้าง และอุปกรณ์ต่างๆ ให้สามารถตอบสนองกับการบริหารงาน ตามสภาวการณ์ของบ้านเมืองที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

๓. พัฒนาและอบรมพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

**๔.๒.๖ ความต้องการด้านการบริการสาธารณะ**

๑. ปรับปรุงผิวถนนลาดยาง หรือถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก

๒. สร้างสะพาน ค.ส.ล. วางท่อระบายน้ำ

๓. ก่อสร้างเขื่อน/ทำนบกั้นคลองสาธารณะ วางระบบควบคุมน้ำ

๔. ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง ทั้งตำบล

๕. ขอย้ายเขตไฟฟ้าแรงต่ำ

๖. ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพื่อส่องสว่าง

๗. ปรับปรุงระบบประปา โดยการเปลี่ยนวางท่อเมนประปาใหม่, ดำเนินการปรับปรุงหอถังน้ำประปา เจาะบ่อบาดาลเพิ่ม เปลี่ยนเครื่องสูบน้ำชนิดไดน้ำ



## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

### ๕.๑ ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

#### ๕.๑.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

วิสัยทัศน์ : “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือคติพจน์ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”

ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

- ๑) ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง
- ๒) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
- ๓) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
- ๔) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม
- ๕) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- ๖) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๕.๑.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) มุ่งเป้าประกอบสำคัญ ๔ ประการ ได้แก่

- ๑) เศรษฐกิจมูลค่าสูงที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (High Value-Added Economy)
  - ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง
  - ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน
  - ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าของโลก
  - ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง
  - ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค
  - ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรมดิจิทัลของอาเซียน
- ๒) สังคมแห่งโอกาสและความเสมอภาค (High Opportunity Society)
  - ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง และสามารถแข่งขันได้
  - ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เด็ดขาดได้อย่างยั่งยืน
  - ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอ เหมาะสม
- ๓) วิถีชีวิตที่ยั่งยืน (Eco-Friendly Living)
  - ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ
  - ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพ

ภูมิอากาศ

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

- ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต
- ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน



๕.๑.๓ แผนพัฒนากรุงเทพมหานครและพื้นที่กรุงเทพมหานคร พ.ศ. พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐  
กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑลประกอบด้วย นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ

เป้าหมายการพัฒนาของกลุ่มจังหวัด

กลุ่มจังหวัดอัจฉริยะที่ยั่งยืน (Smart and Sustainability Cluster)

ประเด็นการพัฒนาของกลุ่มจังหวัด

๑) พัฒนากระบวนการผลิตภาคการเกษตรอุตสาหกรรมและพาณิชย์อาชีวการกรรรมด้วยระบบ  
ธุรกิจเกษตรอัจฉริยะ

๒) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานระบบโลจิสติกส์ และระบบป้องกันบรรเทาพิบัติภัย

๓) พัฒนาคุณภาพชีวิตสู่สังคมน่าอยู่

๔) พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวเชื่อมโยงวัฒนธรรมที่หลากหลาย

#### ๕.๑.๔ แผนพัฒนาจังหวัดนครปฐม

วิสัยทัศน์ : “เมืองน่าอยู่ ชุมชนเข้มแข็ง แหล่งผลิตอาหารปลอดภัย ก้าวไกลการศึกษา  
สิ่งแวดล้อมงามตา พัฒนาการท่องเที่ยว”

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม

๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว

๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านบริการจัดการที่ดี

๖) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริการสาธารณะ

เป้าประสงค์

๑) การจัดการด้านสาธารณสุข กีฬา นันทนาการ สวัสดิการสังคม/การสังคมสงเคราะห์  
มีประสิทธิภาพประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๒) การพัฒนาคุณภาพชีวิต การคุ้มครองทางสังคม การคุ้มครองพิทักษ์สิทธิ สวัสดิการชุมชน  
ช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ สตรี เด็ก และกลุ่มชาติพันธุ์

๓) การพัฒนาการด้านการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ได้มาตรฐาน ประชาชนมีศักยภาพในการ  
เรียนรู้เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาท้องถิ่น

๔) การทำนุบำรุงรักษาศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕) การส่งเสริม สนับสนุน จัดสร้างแหล่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

๖) ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการดูแลรักษาให้เกิดความสมดุลอย่างมีคุณภาพ  
ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู ให้เกิดการพัฒนายั่งยืน

๗) แหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม แหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศ/เชิงสุขภาพ มีศักยภาพ และ  
สร้างรายได้ให้แก่ท้องถิ่น

๘) เศรษฐกิจชุมชนมีความแข็งแรง มีศักยภาพในการพัฒนาอาชีพ ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น  
รวมทั้งการส่งเสริมการผลิตผลผลิตทางการเกษตรปลอดภัยจากสารพิษเพื่อการบริโภค

๙) ระบบการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานของท้องถิ่นมีประสิทธิภาพ ส่งเสริม  
กระบวนการมีส่วนร่วมและความร่วมมือของทุกภาคส่วนในการพัฒนาท้องถิ่น

๑๐) การเชื่อมโยงระบบการคมนาคมขนส่งมีประสิทธิภาพ ได้มาตรฐาน และเพียงพอต่อ  
ความต้องการของประชาชน สามารถรองรับการขยายตัวของเมืองในอนาคตและเศรษฐกิจของชุมชน



## ๕.๒ ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า

### ๕.๒.๑ วิสัยทัศน์

“พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ส่งเสริมงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ขจัดทุกข์ทางปัญญา พัฒนาความเข้มแข็งชุมชน”

### ๕.๒.๒ ยุทธศาสตร์

- ๑) ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๒) ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
- ๓) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านสังคม
- ๔) ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว
- ๕) ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดี
- ๖) ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการบริการสาธารณะ

### ๕.๒.๓ เป้าประสงค์

- ๑) การจัดการด้านสาธารณสุข กีฬา นันทนาการ สวัสดิการสังคม/ การสังคมสงเคราะห์ มีประสิทธิภาพ ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๒) การพัฒนาคุณภาพชีวิต การคุ้มครองทางสังคม การคุ้มครองพิทักษ์สิทธิ สวัสดิการชุมชนช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ ผู้สูงอายุ สตรี เด็ก และกลุ่มชาติพันธุ์
- ๓) การพัฒนาด้านการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ได้มาตรฐาน
- ๔) การทำนุบำรุงรักษาศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๕) การส่งเสริม สนับสนุน จัดสร้างแหล่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
- ๖) ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการดูแลรักษาให้เกิดความสมดุลอย่างมีคุณภาพ ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู ให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน
- ๗) เศรษฐกิจชุมชนมีความเข้มแข็ง มีศักยภาพในการพัฒนาอาชีพ ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น รวมทั้งการส่งเสริมการผลิตผลผลิตทางการเกษตรปลอดภัยจากสารพิษเพื่อการบริโภค
- ๘) ระบบการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานของท้องถิ่นมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วม และความร่วมมือของทุกภาคส่วนในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๙) การเชื่อมโยงระบบการคมนาคมขนส่งมีประสิทธิภาพ ได้มาตรฐาน และเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน สามารถรองรับการขยายตัวของเมืองในอนาคตและเศรษฐกิจของชุมชน

### ๕.๒.๔ พันธกิจ

- ๑) พัฒนาระบบการศึกษาส่งเสริมสนับสนุนด้านการจัดการศึกษาเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
- ๒) ยกระดับคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ และสร้างรายได้ให้แก่ประชาชน
- ๓) บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น
- ๔) พัฒนากระบวนการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีและการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๕) ปรับปรุงและพัฒนาาระบบโครงสร้างพื้นฐาน ด้านสาธารณสุข ปลอดภัยชุมชนและโครงสร้างพื้นฐาน



วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า  
ด้วยเทคนิค SWOT Analysis

จากการกำหนดยุทธศาสตร์ดังกล่าวข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้าใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วยวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ เพื่อกำหนดภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๔๙ ดังนี้

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๑ ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
<ol style="list-style-type: none"><li>ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนนโยบายการพัฒนาในด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</li><li>เป็นภารกิจ/อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของ อปท.</li><li>มีงบประมาณในการดำเนินการ การจัดสรรงบประมาณเป็นไปด้วยความรวดเร็ว</li><li>การประสานงาน ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นไปด้วยดี</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความเชี่ยวชาญองค์ความรู้เฉพาะด้านในการจัดการเรียนรู้สาขาวิชาหลักยังไม่เพียงพอ</li><li>ยังขาดบุคลากรสนับสนุนด้านการศึกษา</li></ol>
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
<ol style="list-style-type: none"><li>เป็นนโยบายที่รัฐบาลและจังหวัดให้ความสำคัญ</li><li>รูปแบบการเรียนการสอนที่หลากหลาย</li><li>เป็นศูนย์กลางด้านศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี ในตำบลลานตากฟ้า</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019</li><li>สภาพทางเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบันส่งผลต่อการศึกษาของเด็ก</li><li>ยังขาดแคลนสื่อเทคโนโลยี</li><li>ขาดงบประมาณในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทางการศึกษา</li><li>การแก้ไขปัญหาทางการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วน ที่ต้องประสานงานกัน จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์</li></ol>

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๒ ด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
<ol style="list-style-type: none"><li>ผู้บริหารท้องถิ่นให้ความสำคัญ</li><li>เป็นภารกิจ/อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของ อปท.</li><li>มีงบประมาณในการดำเนินการ การจัดสรรงบประมาณเป็นไปด้วยความรวดเร็ว</li><li>การประสานงาน ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นไปด้วยดี</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านเศรษฐกิจชุมชน และการพัฒนาอาชีพด้านต่างๆ</li><li>ขาดฐานข้อมูลด้านเศรษฐกิจชุมชนในตำบล</li></ol>



โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
1. การเกษตรกรรมเป็นกำลังผลิตที่สำคัญ 2. อยู่ในเขตปริมณฑล การคมนาคมขนส่งสะดวก 3. พื้นที่อุดมสมบูรณ์ มีแม่น้ำท่าจีนไหลผ่าน เหมาะแก่การทำเกษตรกรรม 4. ผลผลิตเกษตรกรรมจำหน่ายได้ทั้งปี	1. สภาพอากาศมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา 2. เทคโนโลยีสมัยใหม่มีราคาค่อนข้างแพง 3. การใช้สารเคมีในภาคเกษตรกรรม 4. ราคาผลผลิตทางการเกษตรมีราคาตกต่ำ 5. ค่าครองชีพที่สูงขึ้น 6. ขาดการรวมกลุ่มของเกษตรกร การมีส่วนร่วมของชุมชนเป็นลักษณะต่างคนต่างทำ 7. ขาดการวางแผนด้านการตลาด

### วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพที่ ๓ ด้านสังคม

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
1. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง 2. เป็นภารกิจ/อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของ อปท. 3. มีงบประมาณในการดำเนินการ การจัดสรรงบประมาณเป็นไปด้วยความรวดเร็ว 4. พนักงานส่วนตำบล ผู้นำชุมชน อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ 5. มีบุคลากรในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย บุคลากรด้านผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้สูงอายุตำบลลานตากฟ้า	1. ยานพาหนะในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีน้อย หรือไม่มี และขาดบุคลากรฝ่ายสนับสนุน 2. การดำเนินงานของภาคีเครือข่ายในการพัฒนาไม่ต่อเนื่องเท่าที่ควร 3. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านด้านสาธารณสุข 4. ประกาศคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่ อปท. ไม่เอื้อต่อการดำเนินงาน 5. ความพร้อมด้านงบประมาณ
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม 2. มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล 3. มีอาสาสมัครสาธารณสุข/จิตอาสาทุกหมู่ 4. ประชาชนให้ความสำคัญด้านสาธารณสุขมากขึ้น 5. มีนโยบายการกระจายอำนาจให้ผู้บริหารท้องถิ่น 6. มี พรบ.ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พรบ.เด็กพรบ.ผู้สูงอายุ 7. ทุกภาคส่วนให้ความสำคัญในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสุขภาพดี	1. ปัญหาโรคติดต่อหรือโรคอุบัติใหม่ต่างๆ ที่เกิดการแพร่ระบาด เช่น โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 โรคไข้หวัดนก โรคไข้เลือดออก ฯลฯ 2. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านระบบเครือข่ายข้อมูล สื่อเทคโนโลยี สื่อดิจิทัล และขาดบุคลากรฝ่ายสนับสนุนด้านสาธารณสุข 3. จำนวนผู้สูงอายุในตำบลลานตากฟ้ามีจำนวนเพิ่มมากขึ้นส่งผลทำให้เจ้าหน้าที่หรือผู้นำชุมชนดูแลไม่ทั่วถึง 4. ปัญหาการขาดความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัว ชุมชน 5. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด 6. ขาดงบประมาณสนับสนุนจากภายนอก 7. ประชาชนบางรายไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย 8. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมาก ทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการดำเนินงานประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย



**วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๔ ด้านสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว**

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
<ol style="list-style-type: none"><li>ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว</li><li>เป็นภารกิจ/อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของ อปท.</li><li>มีงบประมาณในการดำเนินการ การจัดสรรงบประมาณเป็นไปด้วยความรวดเร็ว</li><li>การประสานงาน ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นไปด้วยดี</li><li>มีกลุ่มเฝ้าระวังรักษาสิ่งแวดล้อมที่เข้มแข็ง</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>ประกาศคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่ อปท. ไม่เอื้อต่อการดำเนินงาน</li><li>ขาดฐานข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว</li><li>ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม</li><li>การกำจัดขยะมูลฝอย การเก็บขยะไม่ทันต่อความต้องการของประชาชน</li></ol>
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
<ol style="list-style-type: none"><li>มีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ</li><li>แนวโน้มการแข่งขันด้านการท่องเที่ยวสูงขึ้น</li><li>อยู่ในเขตปริมณฑล การคมนาคมขนส่งสะดวก</li><li>พื้นที่อุดมสมบูรณ์ มีแม่น้ำท่าจีนไหลผ่าน มีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมใช้งบประมาณจำนวนมาก</li><li>นักท่องเที่ยวขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม</li><li>การบังคับใช้กฎหมาย มาตรการในการควบคุมด้านสิ่งแวดล้อมไม่เข้มงวดจริงจัง</li><li>แม่น้ำท่าจีนไหลผ่านหลายจังหวัด ทำให้การควบคุมดูแลทำได้ยาก</li><li>การพัฒนาต้องอาศัยระยะเวลา และการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง จึงจะเห็นผลเป็นรูปธรรม</li><li>ประชาชนขาดจิตสำนึกในการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม</li><li>ปัญหาภัยธรรมชาติ เช่น น้ำท่วม</li></ol>

**วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๕ ด้านการบริหารจัดการที่ดี**

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
<ol style="list-style-type: none"><li>ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการที่ดี</li><li>เป็นภารกิจ/อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของ อปท.</li><li>มีงบประมาณในการดำเนินการ การจัดสรรงบประมาณเป็นไปด้วยความรวดเร็ว</li><li>การจัดซื้อจัดจ้างเป็นไปด้วยความโปร่งใส</li><li>มีการรับฟังความคิดเห็นของทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ เอกชน และประชาชน</li><li>ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น เช่น การประชาคมเพื่อจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น การทำประชาคมคัดเลือกตัวแทนประชาชนในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>การประชาสัมพันธ์ด้านต่างๆ ยังไม่ทั่วถึง</li><li>ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องมีเป็นจำนวนมาก และมีการปรับเปลี่ยนบ่อยครั้ง ทำให้การปฏิบัติงานยุ่งยากขึ้น</li><li>ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และจำนวนบุคลากรฝ่ายสนับสนุนบางสายงานไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน</li></ol>



โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. เป็นนโยบายที่รัฐบาลให้ความสำคัญ</li> <li>2. เป็นจังหวัดปริณทล ทำให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างรวดเร็ว</li> <li>3. ชุมชนเริ่มขยายตัว มีธุรกิจเกิดขึ้นจำนวนมาก ทำให้มีโอกาสนในการจัดเก็บรายได้เพิ่มมากขึ้น</li> <li>4. มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่เข้ามาใช้ ทำให้การบริหารจัดการรวดเร็วและสะดวกต่อประชาชนผู้รับบริการ</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกันถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์</li> <li>2. ประชาชนขาดความเข้าใจในการทำงานของภาคราชการ และไม่ให้ความสนใจการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นเท่าที่ควร</li> <li>3. ประชาชนยังไม่มีความเข้าใจในด้านการมีส่วนร่วมทางการเมืองเท่าที่ควร</li> <li>4. เทคโนโลยีสารสนเทศมีการพัฒนาก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้ประชาชนบางกลุ่ม เช่น ผู้สูงอายุ ปรับตัวไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนั้น</li> </ol>

**วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๒ ด้านการบริการสาธารณะ**

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริการสาธารณะ</li> <li>2. เป็นภารกิจ/อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของ อปท.</li> <li>3. มีงบประมาณในการดำเนินการ การจัดสรรงบประมาณเป็นไปด้วยความรวดเร็ว</li> <li>4. การดำเนินการมีผลงานชัดเจน และเป็นรูปธรรม สามารถแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนได้</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. โครงการขนาดใหญ่ที่ต้องใช้งบประมาณสูง องค์กรบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า ไม่สามารถดำเนินโครงการเองได้</li> <li>2. งบประมาณขององค์กรบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า มีอยู่อย่างจำกัด แต่ปัญหาความต้องการของประชาชนมีจำนวนมาก ทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง</li> <li>3. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และจำนวนบุคลากรฝ่ายสนับสนุนไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน</li> </ol>
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2549 มีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรบริหารส่วนตำบล</li> <li>2. มีระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการที่ทันสมัย</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. พื้นที่ค่อนข้างต่ำ น้ำท่วมขังได้ง่าย</li> <li>2. การเกิดอุทกภัยในพื้นที่ตำบลลานตากฟ้า ทำให้สภาพพื้นที่ทั้งถนน สะพาน สวนไร่นา แม่น้ำลำคลองได้รับความเสียหาย</li> <li>3. การบรรทุกน้ำหนักเกินและไม่ปฏิบัติตามกฎหมายจราจร</li> <li>4. ถนน ไฟฟ้า บางจุดยังไม่ได้รับการพัฒนา ส่งผลให้เกิดความเสียหายชีวิตและทรัพย์สิน</li> <li>5. โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือความชำนาญเป็นพิเศษ องค์กรบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า ยังขาดบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน</li> </ol>



แนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	ภารกิจ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑. ด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ	๑. ด้านการส่งเสริมการเกษตรและอุตสาหกรรมในครอบครัว
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านสังคม	๑. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ๒. ด้านการส่งเสริมการสาธารณสุข ๓. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว	๑. ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ ๒. ด้านการพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดี	๑. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ๒. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการบริการสาธารณะ	๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน



## ๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้าจะดำเนินการ

จากการวิเคราะห์ศักยภาพตำบลตามหลักการ SWOT แบบองค์รวม และแยกรายยุทธศาสตร์ การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลจะเห็นได้ว่าภารกิจทั้ง ๖ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจ องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการของ องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหาร ส่วนตำบลเป็นสำคัญ จึงได้กำหนดเป็นภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า ต้องพัฒนาให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ เพื่อจะได้กำหนดอัตรากำลังรองรับการปฏิบัติงานให้บรรลุ ยุทธศาสตร์ที่วางไว้ ดังนี้

### ๖.๑ ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการส่งเสริมการสาธารณสุข
๔. ด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

### ๖.๒ ภารกิจรอง

๑. ด้านการส่งเสริมการเกษตรและอุตสาหกรรมในครอบครัว
๒. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๓. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๔. ด้านการพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร



## ๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

จากการศึกษา วิเคราะห์อำนาจหน้าที่ ตลอดจนกำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลลาดตาลฟ้าจะดำเนินการนั้น โดยปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลลาดตาลฟ้ามีส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังที่จะปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ ภารกิจหลักและภารกิจรอง ทั้งสิ้น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม หน่วยตรวจสอบภายใน และกรอบอัตรากำลัง ๕๔ อัตรา โดยสามารถสรุปปัญหาของโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังที่มี ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลลาดตาลฟ้าเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ที่มีโครงสร้างส่วนราชการเพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ ภารกิจต่าง ๆ ทั้งสิ้น ๕ ส่วนราชการ ประกอบด้วย สำนักปลัด อบต. เป็นส่วนราชการระดับต้น แบ่งงานภายในออกเป็น ๗ งาน กองคลัง เป็นส่วนราชการระดับต้น แบ่งงานภายในออกเป็น ๓ งาน กองช่าง เป็นส่วนราชการระดับต้น แบ่งงานภายในออกเป็น ๒ งาน กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เป็นส่วนราชการระดับต้น แบ่งงานภายในออกเป็น ๒ งาน และหน่วยตรวจสอบภายใน ซึ่งมีตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชา และเนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดตาลฟ้า มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบที่เพิ่มมากขึ้น เป็นจำนวนมากประกอบกับปัจจุบันโครงสร้างส่วนราชการไม่เป็นไปตามโครงสร้างที่กำหนด

ทั้งนี้ ในการพิจารณาปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังของแต่ละส่วนราชการ สามารถสรุปปัญหาและแนวทางการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังได้ ดังนี้

๑. สำนักปลัด อบต. มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และงานราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และได้รับมอบหมาย โดยมีหัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เป็นผู้ดูแลงาน และแบ่งงานภายในสำนักปลัด อบต. ออกเป็น ๗ งาน ดังนี้

๑) งานบริหารงานทั่วไป ประกอบด้วยตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน ๑ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง ภารโรง ๑ อัตรา นักการ ๑ อัตรา คนงาน ๒ อัตรา

๒) งานการเจ้าหน้าที่ ประกอบด้วยตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ๑ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน ๑ อัตรา

๓) งานนโยบายและแผนงาน ประกอบด้วยตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ ๑ อัตรา

๑ อัตรา



- ๔) งานนิติการ ประกอบด้วยตำแหน่ง นิติกรชำนาญการ ๑ อัตรา
- ๕) งานสวัสดิการสังคม ประกอบด้วยตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ๑ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน ๑ อัตรา
- ๖) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ประกอบด้วยตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน ๑ อัตรา
- ๗) งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วยตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา ๑ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงานประจำรถขยะ ๓ อัตรา

ภายในสำนักปลัด มีโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังเป็นไปตามที่ประกาศฯ กำหนด กล่าวคือ มีพนักงานส่วนตำบลไม่น้อยกว่า ๒ อัตรา โดยมีประเภทวิชาการ ๑ อัตรา

### ปัญหาที่เกิดขึ้น

ปัจจุบันสำนักปลัด อบต. มีโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังเป็นไปตามที่กำหนด มีงานทั้งหมด ๗ งาน ได้แก่ งานบริหารงานทั่วไป งานการเจ้าหน้าที่ งานนโยบายและแผนงาน งานนิติการ งานสวัสดิการสังคม งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม จะเห็นได้ว่ามีปริมาณงานมาก บุคลากรยังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ขาดเจ้าหน้าที่ช่วยขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ที่มีปริมาณเพิ่มขึ้น และมีตำแหน่งว่างประเภทวิชาการ จำนวน ๑ อัตรา คือ ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีเพียงเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑ อัตรา แต่ยังคงขาดเจ้าหน้าที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน เนื่องจากตำบลลานตากฟ้ามีพื้นที่ติดริมฝั่งแม่น้ำท่าจีน ๓ หมู่บ้าน จึงเกิดเหตุน้ำท่วมหรืออุทกภัยตลอดแนวพื้นที่ที่ติดแม่น้ำท่าจีน อีกทั้งต้องเข้าระงับเหตุไฟไหม้ เนื่องจากการเผาขยะและเศษวัชพืชเฉลี่ยเดือนละ ๒-๓ ครั้ง ซึ่งในการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำเป็นต้องใช้เจ้าหน้าที่จำนวนมาก แต่สำนักปลัดไม่มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเพียงพอ ทำให้ต้องขอความช่วยเหลือจากหน่วยงานใกล้เคียงและเครือข่ายเอกชน

### แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต

ในปัจจุบันโครงสร้างส่วนราชการของสำนักปลัด อบต. เป็นส่วนราชการระดับต้น ซึ่งหากพิจารณาปริมาณงาน ความยุ่งยากซับซ้อนของภารกิจงาน และไม่มีปัญหาด้านภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคลในอนาคตเห็นควรปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการของสำนักปลัด อบต. จากส่วนราชการระดับต้นเป็นส่วนราชการระดับกลาง สำหรับตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ หากมีคุณภาพของงานและความยุ่งยากของงานเพิ่มมากขึ้น เห็นควรปรับปรุงตำแหน่งให้สูงขึ้น เพื่อรองรับคุณภาพและความยุ่งยากของงานนั้น

สำหรับตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้าใช้วิธีการรับโอนเพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน และจะขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือก สอบแข่งขัน ในอนาคต ขณะนี้ยังไม่มีความจำเป็นที่จะยุบเลิกตำแหน่งในระยะเวลา ๓ ปี และอาจกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุข ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ และคนงานทั่วไป ขึ้น เพื่อรองรับภารกิจงานและสนับสนุนการปฏิบัติราชการด้านต่าง ๆ ที่เพิ่มขึ้น

๒. กองคลัง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียมและการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานนำส่งเงิน การรับเงิน งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรร



เงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงานทดลอง ประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและ ที่ได้รับมอบหมาย โดยมีผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) เป็นผู้ดูแลงาน และแบ่งงาน ภายในกองคลังออกเป็น ๓ งาน ดังนี้

๑) งานการเงินและบัญชี ประกอบด้วยตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๒ อัตรา ชำนาญงาน ๑ อัตรา และปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ๑ อัตรา และพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี ๑ อัตรา ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา

๒) งานพัฒนารายได้ ประกอบด้วยตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ ๑ อัตรา เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ๑ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งคนงาน ๓ อัตรา

๓) งานพัสดุและทรัพย์สิน ประกอบด้วยตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ๑ อัตรา และพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ ๑ อัตรา

### ปัญหาที่เกิดขึ้น

ปัจจุบันกองคลังมีโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังเป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการที่กำหนด มีจำนวนงานทั้งหมด ๓ งาน ได้แก่ งานการเงินและบัญชี งานพัฒนารายได้ และงานพัสดุและทรัพย์สิน แต่ยังมี ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าง จำนวน ๓ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา ทำให้เกิดปัญหาบุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน องค์การบริหารส่วนตำบล ลานตากฟ้าใช้วิธีการสรรหาโดยการรับโอน และต่อมาได้ร้องขอให้ กสท. เป็นผู้ดำเนินการสรรหา ปรากฏว่ายังคง ไม่มีผู้ใดประสงค์มาดำรงตำแหน่ง ทำให้ปัญหาดังกล่าวจึงยังคงอยู่ ซึ่งตำแหน่งว่างดังกล่าวไม่สามารถยุบเลิกได้ เพราะเป็นตำแหน่งที่สำคัญและจำเป็น

### แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต

ปัจจุบันโครงสร้างส่วนราชการของกองคลังเป็นส่วนราชการระดับต้น หากในอนาคตมีความจำเป็น มีความพร้อมทั้งภารกิจงาน ปริมาณงาน ความยุ่งยากซับซ้อนและไม่มีปัญหาด้านภาระค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารบุคคล เห็นควรปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการของกองคลัง จากส่วนราชการระดับต้นเป็น ส่วนราชการระดับกลาง สำหรับตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ หากมีคุณภาพของงานและความยุ่งยากของงานเพิ่มมากขึ้น เห็นควรปรับปรุงตำแหน่งให้สูงขึ้น เพื่อรองรับคุณภาพและความยุ่งยากของงานนั้น สำหรับตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้าใช้วิธีการสรรหาโดยการรับโอน เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน และขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือก สอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะ ยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี และอาจกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ และคนงาน เพิ่มขึ้น เพื่อให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน สามารถแก้ไขปัญหาขาดแคลนบุคลากรปฏิบัติงาน และเพื่อให้สามารถรองรับปริมาณงานและภารกิจในอนาคตได้

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคางานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบ คุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แอ่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุง ระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้าง



และซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงาน เครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษา เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุน เครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุน ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ และ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย โดยมีผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) เป็นผู้ดูแลงาน และแบ่งงานภายในกองช่างออกเป็น ๒ งาน ดังนี้

๓.๑ งานควบคุมก่อสร้าง ประกอบด้วยตำแหน่ง นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างโยธา ๑ อัตรา ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา

๓.๒ งานสาธารณูปโภค ประกอบด้วยตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งพนักงาน ผลิตน้ำประปา (ทักษะ) ๔ อัตรา ผู้ช่วยนายช่างโยธา ๑ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งคนงาน ๒ อัตรา

### ปัญหาที่เกิดขึ้น

ปัจจุบันกองช่าง มีกรอบอัตรากำลังไม่เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการที่กำหนด ซึ่งกำหนดให้มีตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้ปฏิบัติจำนวนไม่น้อยกว่า ๓ อัตรา ประกอบด้วยตำแหน่ง ประเภทวิชาการอย่างน้อย ๑ อัตรา ซึ่งกองช่างไม่มีประเภทวิชาการ มีเพียงกรอบตำแหน่งนายช่างโยธา ๑ อัตรา และยังเป็นตำแหน่งว่าง ประกอบกับตำแหน่งพนักงานผลิตน้ำประปาว่าง (ทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลลาดฟ้าได้ดำเนินการสรรหาแล้ว ปรากฏว่าไม่มีผู้มีความสมัครเข้ารับ การสรรหา จึงทำให้ตำแหน่งว่างมาเป็นเวลานาน ส่งผลให้กองช่างประสบปัญหาขาดแคลนบุคลากรในการ ขับเคลื่อนภารกิจงานที่มีปริมาณเพิ่มขึ้น

### แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต

จากการพิจารณาภารกิจ อำนาจหน้าที่ เพื่อให้กองช่างมีกรอบอัตรากำลังเป็นไปตามโครงสร้าง ส่วนราชการ มีจำนวนบุคลากรเพียงพอเพื่อรองรับในภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ มีความพร้อม ในการปฏิบัติงาน และไม่มีปัญหาภาระค่าใช้จ่ายการบริหารงานบุคคล เห็นควรกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ยุบเลิก ตำแหน่ง และกำหนดฝ่าย เพื่อรองรับปริมาณงานและภารกิจในอนาคต ดังนี้

๑) กำหนดตำแหน่งเพิ่มเพื่อให้กรอบอัตรากำลังของกองช่างเป็นไปตามโครงสร้าง ซึ่งกำหนดให้มีตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่า จำนวน ๓ อัตรา โดยให้มีตำแหน่ง ประเภทวิชาการอย่างน้อย ๑ อัตรา ปัจจุบันกองช่างมีตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้ปฏิบัติ ตำแหน่ง นายช่างโยธา (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา ดังนั้น จึงกำหนดขอกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการเพิ่มขึ้นจำนวน ๒ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่งวิศวกรโยธา (ปก./ชก.) และนักจัดการงานช่าง (ปก./ชก.)

๒) เพื่อแก้ไขปัญหาขาดบุคลากร และเพื่อให้มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานตามภารกิจต่าง ๆ ของกองช่าง เห็นควรพิจารณากำหนดตำแหน่งผู้ช่วยวิศวกร พนักงานขับเคลื่อนจักรกลขนาดเบา และคนงานเพิ่มขึ้น

๓) ในอนาคตหากไม่มีปัญหาเรื่องภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล เห็นควรกำหนดฝ่าย ให้เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดฟ้า

๔) ยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ตำแหน่ง พนักงานผลิตน้ำประปา จำนวน ๑ ตำแหน่ง เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลลาดฟ้า ได้ดำเนินการสรรหา เป็นเวลานาน ปรากฏว่าไม่มีผู้มีความสมัครเข้ารับการสรรหา และเพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายด้านงานบริหารงานบุคคล และ อาจวางแผนการกำหนดกรอบอัตรากำลังตำแหน่งอื่นเพื่อรองรับงานในลักษณะเดียวกัน



ทั้งนี้ สำหรับโครงสร้างของกองช่าง ปัจจุบันเป็นโครงสร้างส่วนราชการระดับต้น หากในอนาคต มีความจำเป็น มีความพร้อมทั้งภารกิจงาน ปริมาณงาน ความยุ่งยากซับซ้อนและไม่มีปัญหาด้านภาระค่าใช้จ่าย เห็นควรปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการของกองช่าง จากส่วนราชการระดับต้นเป็นส่วนราชการระดับกลาง สำหรับตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ หากมีคุณภาพของงานและความยุ่งยากของงานเพิ่มมากขึ้น เห็นควรปรับปรุงตำแหน่งให้สูงขึ้น เพื่อรองรับคุณภาพและความยุ่งยากของงานนั้น

**๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหาร การศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษา ตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหาร วิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุน เพื่อการศึกษา งานกีฬาและนันทนาการ งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยมีผู้อำนวยการ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) เป็นผู้ดูแลงาน และแบ่งงานภายใน กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมออกเป็น ๒ งาน ดังนี้

๑) งานบริหารงานการศึกษา ประกอบด้วยตำแหน่ง นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ ๑ อัตรา และมีสถานศึกษาภายในสังกัด คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน ๒ แห่ง ได้แก่ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท้ายวัด บุคลากรประกอบด้วย ครู ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยครูผู้ช่วย ๑ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งคนงาน ๑ อัตรา และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองเจ๊ก บุคลากรประกอบด้วยครู ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยครูผู้ช่วย ๑ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก ๑ อัตรา คนงาน ๑ อัตรา

๒) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ประกอบด้วยลูกจ้างประจำ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา

#### **ปัญหาที่เกิดขึ้น**

ปัจจุบันกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีกรอบอัตรากำลังเป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการ ที่กำหนด มีงานทั้งหมด ๒ งาน ได้แก่ งานบริหารงานการศึกษา และงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม และมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒ แห่ง ได้แก่ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท้ายวัด และศูนย์พัฒนาเด็ก เล็กบ้านคลองเจ๊ก ซึ่งมีปริมาณงานเป็นจำนวนมาก ทำให้บุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

#### **แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต**

ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจำนวน ตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ ซึ่งกำหนดอัตราส่วนเด็กปฐมวัยต่อครู คือ ๑๐ : ๑ (เศษของ ๕ ให้ปัดขึ้น) จึงสรุปอัตรากำลังพนักงานครู (สายงานการสอน) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท้ายวัดและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองเจ๊ก ดังนี้



๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท้ายวัด ปีการศึกษา ๒๕๖๖ ภาคเรียนที่ ๑ มีเด็กจำนวนทั้งสิ้น ๓๖ คน จำนวนพนักงานครูที่มีอยู่ในปัจจุบัน จำนวน ๒ คน

๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองเจ๊ก ปีการศึกษา ๒๕๖๖ ภาคเรียนที่ ๑ มีเด็กจำนวนทั้งสิ้น ๑๘ คน จำนวนพนักงานครูที่มีอยู่ในปัจจุบัน จำนวน ๓ คน

ปัจจุบันมีจำนวนครู ผู้ช่วยครูผู้ช่วย และผู้ดูแลเด็ก ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้ง ๒ แห่งไม่เป็นไปตามอัตราส่วน ในอนาคตอาจมีการกำหนดตำแหน่งผู้ดูแลเด็กเพิ่มขึ้น เพื่อให้ไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจำนวนตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘

ประกอบกับหนังสือสำนักงาน 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 ได้กำหนด ให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขึ้น แต่จะสามารถสรรหาได้ ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและเงินเดือนจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นแล้วเท่านั้น ตลอดจนกำหนดให้เปลี่ยนชื่อตำแหน่งผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก เป็นตำแหน่งผู้ช่วยครูผู้ช่วย ดังนั้น กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จึงขอ กำหนดตำแหน่งเพิ่ม และขอเปลี่ยนชื่อตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ดังนี้

๑. กำหนดตำแหน่งเพิ่ม คือ

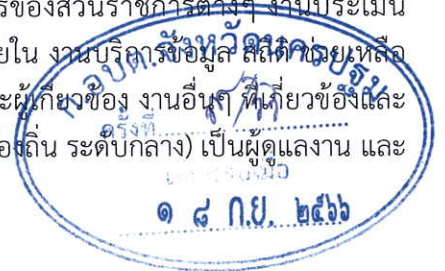
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท้ายวัด) จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองเจ๊ก) จำนวน ๑ อัตรา

๒. ขอเปลี่ยนชื่อตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก เป็น

- ผู้ช่วยครูผู้ช่วย สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท้ายวัด จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยครูผู้ช่วย สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองเจ๊ก จำนวน ๑ อัตรา

ทั้งนี้ สำหรับโครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ปัจจุบันเป็นโครงสร้างส่วนราชการระดับต้น หากในอนาคตมีความจำเป็น มีความพร้อมทั้งภารกิจงาน ปริมาณงาน ความยุ่งยาก ซับซ้อนและไม่มีปัญหาด้านภาระค่าใช้จ่าย เห็นควรปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จากส่วนราชการระดับต้นเป็นส่วนราชการระดับกลาง สำหรับตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ หากมีคุณภาพของงานและความยุ่งยากของงานเพิ่มมากขึ้น เห็นควรปรับปรุงตำแหน่งให้สูงขึ้น เพื่อรองรับคุณภาพและความยุ่งยากของงานนั้น

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายใน ประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ การจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและ ทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหาร ส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตาม นโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมาย ที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์ และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมิน การควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติที่เกี่ยวข้อง ให้คำแนะนำแนวทางแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและ ที่ได้รับมอบหมาย โดยมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้ดูแลงาน และ ประกอบด้วยตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ ๑ อัตรา



### ปัญหาที่เกิดขึ้น

ปัจจุบันหน่วยตรวจสอบภายใน มีกรอบอัตรากำลังเป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการที่กำหนด คือ ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ อัตรา ซึ่งปฏิบัติหน้าที่เพียงพอ

### แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต

#### **บทสรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง**

สำหรับโครงสร้างส่วนราชการยังคงตามเดิม ได้แก่ สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยภารกิจงานในแต่ละส่วนราชการยังคงเดิม โดยในการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ในครั้งนี้ ทำให้กรอบอัตรากำลังบุคลากรมีจำนวน ทั้งสิ้น ๕๔ อัตรา ซึ่งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ มีมติให้ดำเนินการเกี่ยวกับกรอบอัตรากำลังปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ดังนี้

#### **๑. กำหนดตำแหน่งเพิ่มตำแหน่ง**

- ๑) วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา เลขที่ตำแหน่ง ๑๘-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑ (งานควบคุมการก่อสร้าง สังกัดกองช่าง)
- ๒) นักจัดการงานช่าง (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา เลขที่ตำแหน่ง ๑๘-๓-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑ (งานสาธารณูปโภค สังกัดกองช่าง)
- ๓) ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท้ายวัด จำนวน ๑ อัตรา (สังกัดกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)
- ๔) ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองเจ๊ก จำนวน ๑ อัตรา (สังกัดกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)

หมายเหตุ : - ลำดับที่ ๑ และ ๒ กำหนดตำแหน่งเพิ่มให้เป็นไปตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

- ลำดับที่ ๓ และ ๔ กำหนดตำแหน่งตามหนังสือสำนักงาน 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

#### **๒. ขอเปลี่ยนชื่อตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก**

- ๑) ตำแหน่งผู้ช่วยครูผู้ช่วย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท้ายวัด จำนวน ๑ อัตรา สังกัดกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๒) ตำแหน่งผู้ช่วยครูผู้ช่วย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองเจ๊ก จำนวน ๑ อัตรา สังกัดกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

#### **๓. ยุบเลิก พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)**

- ๑) พนักงานผลิตน้ำประปา จำนวน ๑ อัตรา (งานสาธารณูปโภค สังกัดกองช่าง)

กรอบอัตรากำลังเดิม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ มีจำนวน ๕๔ อัตรา

กรอบอัตรากำลังใหม่ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ มีจำนวน ๕๓ อัตรา



## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า องค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

### ๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	
๒. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๒. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	
๒.๑ งานบริหารงานทั่วไป	๒.๑ งานบริหารงานทั่วไป	
๒.๒ งานการเจ้าหน้าที่	๒.๒ งานการเจ้าหน้าที่	
๒.๓ งานนโยบายและแผนงาน	๒.๓ งานนโยบายและแผนงาน	
๒.๔ งานนิติการ	๒.๔ งานนิติการ	
๒.๕ งานสวัสดิการสังคม	๒.๕ งานสวัสดิการสังคม	
๒.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๒.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๒.๗ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	๒.๗ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	
๓. กองคลัง	๓. กองคลัง	
๓.๑ งานการเงินและบัญชี	๓.๑ งานการเงินและบัญชี	
๓.๒ งานพัฒนารายได้	๓.๒ งานพัฒนารายได้	
๓.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๓.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๔. กองช่าง	๔. กองช่าง	
๔.๑ งานควบคุมการก่อสร้าง	๔.๑ งานควบคุมการก่อสร้าง	
๔.๒ งานสาธารณูปโภค	๔.๒ งานสาธารณูปโภค	
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
๕.๑ งานบริหารการศึกษา	๕.๑ งานบริหารการศึกษา	
๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน	๖. หน่วยตรวจสอบภายใน	
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ	นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ	



๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงาน ที่แต่ละส่วนราชการจะดำเนินการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้กับตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะ เหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้าเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำ ผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
๒. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานบริหารงานทั่วไป								
๓. เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๔. ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕. นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖. คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗. คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานการเจ้าหน้าที่								
๘. นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๙. คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานนโยบายและแผนงาน								
๑๐. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานนิติการ								
๑๑. นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานสวัสดิการสังคม								
๑๒. นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๔. คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b>								
๑๕. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</b>								
๑๖. นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่างเดิม- (๓๐ มี.ค. ๖๓)
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๑๗. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
๑๘. คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙. คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐. คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวมสำนักปลัด อบต.</b>	<b>๑๙</b>	<b>๑๙</b>	<b>๑๙</b>	<b>๑๙</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>กองคลัง (๐๔)</b>								
๒๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานการเงินและบัญชี</b>								
๒๒. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่างเดิม- (๖ ธ.ค. ๖๒)
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๒๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานพัฒนารายได้</b>								
๒๖. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่างเดิม- (๔ เม.ค. ๖๔)
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
๒๘. คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙. คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐. คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานพัสดุและทรัพย์สิน</b>								
๓๑. เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่างเดิม- (๑ เม.ย. ๕๗)
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๓๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวมกองคลัง</b>	<b>๑๒</b>	<b>๑๒</b>	<b>๑๒</b>	<b>๑๒</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>กองช่าง (๐๕)</b>								
๓๓. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานควบคุมการก่อสร้าง</b>								
๓๔. วิศวกรโยธา ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่มตาม ว ๓๖
๓๕. นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่างเดิม- (๑ ม.ค. ๕๙)
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๓๖. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานสาธารณูปโภค</b>								
๓๘. นักจัดการงานช่าง ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่มตาม ว ๓๖
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๓๙. พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๐. พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๑. พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๒. พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	-	-	-	-๑	-	-	-ว่างยุบเลิก-
๔๓. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
๔๔. คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๕. คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวมกองช่าง</b>	<b>๑๑</b>	<b>๑๒</b>	<b>๑๒</b>	<b>๑๒</b>	<b>+๒/-๑</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)</b>								
๔๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานบริหารการศึกษา</b>								
๔๗. นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท้ายวัด</b>								
๔๘. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่มตาม ว ๓๖
๔๙. ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๕๐. ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เปลี่ยนชื่อตาม ว ๓๖
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
๕๑. คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ก.อบต.จังหวัดนครปฐม  
ครั้งที่ ๓/๒๖  
เห็นชอบเมื่อ  
๑ ๘ ก.ย. ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองเจ๊ก								
๕๒. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่มตาม ว ๓๖
๕๓. ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๕๔. ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เปลี่ยนชื่อตาม ว ๓๖
พนักงานจ้างทั่วไป								
๕๕. ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๖. คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
ลูกจ้างประจำ								
๕๗. เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑๐	๑๒	๑๒	๑๒	+๒	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
๕๘. นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมหน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๕๔	๕๗	๕๗	๕๗	+๔/-๑	-	-	



๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) <u>สำนักปลัด อบต. (๑๑)</u>	กลาง	๑	๑	๕๓๙,๑๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๕๖๐	๗๒๖,๗๒๐	๗๔๖,๔๐๐	๗๖๕,๙๖๐	(๔๔,๙๓๐)	
๒	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๗๕,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๔๐	๕๓๒,๘๐๐	๕๔๘,๕๒๐	๕๖๘,๙๖๐	(๓๙,๖๓๐)	
๓	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ขก.	๑	๑	๓๑๗,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	(๒๖,๔๖๐)	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ขก.	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	(๒๙,๖๘๐)	
๕	นิติกร	ปก./ขก.	๑	๑	๓๐๕,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๑,๗๒๐	(๒๕,๔๗๐)	
๖	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ขก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม (๓๐ มี.ค. ๖๓)	
๗	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ขก.	๑	๑	๑๘๕,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๑๙๔,๖๔๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๔๐	(๑๕,๔๒๐)	
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ขง.	๑	๑	๑๖๘,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐	๖,๙๖๐	๑๗๔,๘๔๐	๑๘๑,๖๘๐	๑๘๘,๖๔๐	(๑๔,๐๓๐)	
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	ปง./ขง.	๑	๑	๑๔๙,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๑๕๕,๖๔๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๖๖,๓๖๐	(๑๒,๔๗๐)	
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		๑	๑	๑๕๘,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๙๖๐	๑๖๔,๘๘๐	๑๗๑,๔๘๐	๑๗๘,๔๔๐	(๑๓,๒๑๐)	
๑๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดใหญ่ <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>		๑	๑	๑๔๒,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๘,๒๐๐	๑๕๕,๒๐๐	๑๖๐,๔๔๐	(๑๑,๘๗๐)	
๑๒	ภารโรง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๑๓	นักการ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๑๔	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๑๕	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๑๖	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๑๗	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๑๘	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๑๙	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๒๐	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
รวมสำนักปลัด อบต.				๒๐	๑๙	๔,๑๒๕,๓๖๐	๒๑๐,๐๐๐	๒๐	๒๐	๒๐	-	-	-	๑๑๘,๔๔๐	๑๒๐,๑๒๐	๑๒๑,๙๒๐	๔,๔๕๓,๘๐๐	๔,๖๓๗,๙๒๐	๔,๖๙๕,๘๔๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
<b>กองคลัง (๑๔)</b>																				
๒๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๕๔๐,๖๐๐	๕๕๖,๖๘๐	๕๗๓,๓๖๐	(๔๐,๒๖๐)	
๒๒	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๑	๑	๓๓๙,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๖๘๐	๙,๒๔๐	๓๔๙,๕๖๐	๓๖๐,๒๔๐	๓๖๙,๔๘๐	(๒๘,๒๕๐)	
๒๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	๑	๓๖๓,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๖๔๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๔๘๐	๓๗๕,๑๒๐	๓๘๗,๒๔๐	๓๙๙,๗๒๐	(๓๐,๒๙๐)	
๒๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม (๖ ธ.ค. ๖๒)	
๒๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม (๑ เม.ย. ๕๗)	
๒๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม (๔ ม.ค. ๖๕)	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																				
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๒๐๖,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๓,๒๐๐	๒๓๒,๒๐๐	(๑๗,๑๙๐)	
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๙๙,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๘,๖๘๐	๒๐๗,๖๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๒๔,๖๔๐	(๑๖,๖๓๐)	
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑	๑๔๙,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๖๑,๕๒๐	๑๖๘,๐๐๐	(๑๒,๔๔๐)	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																				
๓๐	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๓๑	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๓๒	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
<b>รวมกองคลัง</b>			<b>๑๒</b>	<b>๙</b>	<b>๒,๙๕๘,๔๒๐</b>	<b>๔๒,๐๐๐</b>	<b>๑๒</b>	<b>๑๒</b>	<b>๑๒</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>๘๙,๑๖๐</b>	<b>๙๑,๓๒๐</b>	<b>๙๑,๖๘๐</b>	<b>๓,๐๘๙,๕๘๐</b>	<b>๓,๑๘๐,๙๐๐</b>	<b>๓,๒๗๒,๕๘๐</b>		
<b>กองช่าง (๑๕)</b>																				
๓๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๖๙,๔๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๒๕,๕๖๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๕๑,๓๒๐	(๓๐,๗๙๐)	
๓๔	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่มเติมตาม ว ๓๖	
๓๕	นักจัดการงานช่าง	ปก./ชก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่มเติมตาม ว ๓๖	
๓๖	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม (๖ ม.ค. ๕๙)	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																				
๓๗	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๒๐๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๒๑๖,๙๖๐	๒๒๕,๔๘๐	๒๓๔,๓๖๐	(๑๖,๙๐๐)	
๓๘	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๕๑,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๑,๕๐๐)	



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๓๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๖๔,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๑๗๑,๔๘๐	๑๗๘,๔๔๐	๑๘๕,๖๔๐	(๑๓,๗๔๐)
๔๐	พนักงานผลิตน้ำประปา		๑	๑	๑๗๙,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๖,๗๒๐	๑๙๔,๒๘๐	๒๐๒,๐๘๐	(๑๔,๙๖๐)
๔๑	พนักงานผลิตน้ำประปา		๑	๑	๑๕๘,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๙๖๐	๑๖๔,๕๒๐	๑๗๑,๑๒๐	๑๗๘,๐๘๐	(๑๓,๑๘๐)
๔๒	พนักงานผลิตน้ำประปา		๑	๑	๑๓๙,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๕,๔๔๐	๑๕๑,๓๒๐	๑๕๗,๔๔๐	(๑๑,๖๕๐)
๔๓	พนักงานผลิตน้ำประปา		๑	-	๐	๐	๐	๐	๐	-๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ว่างยุบเลิก
	<b>พนักงานจ้าง</b>																		
๔๔	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๔๕	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	<b>รวมกองช่าง</b>		๑๓	๙	๑,๘๖๖,๕๔๐	๔๒,๐๐๐	๑๒	๑๒	๑๒	+๒/-๑	-	-	๗๗๒,๙๒๐	๘๘,๔๔๐	๙๐,๐๐๐	๒,๖๘๑,๔๖๐	๒,๗๖๙,๙๐๐	๒,๘๕๙,๙๐๐	
๔๖	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๘)																		
๔๖	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๕๖๒,๒๔๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๕๑๗,๕๖๐	๕๓๒,๘๐๐	๕๔๘,๕๒๐	(๓๘,๕๒๐)
๔๗	นักวิชาการศึกษา <b>ลูกจ้างประจำ</b>	ปก./ชก.	๑	๑	๒๔๙,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๗๕,๗๖๐	(๒๐,๗๗๐)
๔๘	เจ้าพนักงานธุรการ <b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท้ายวัด</b>		๑	๑	๒๖๖,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๘,๗๖๐	๘,๘๘๐	๒๗๕,๗๖๐	๒๘๔,๕๒๐	๒๙๓,๕๐๐	(๒๒,๒๓๐)
๔๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่มตาม ว ๓๖
๕๐	ครู <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕๑	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย <b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>		๑	๑	๗๖,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓,๑๒๐	๓,๒๔๐	๓,๓๖๐	๗๙,๙๒๐	๘๖,๑๖๐	๙๐,๕๒๐	(๖,๔๐๐)
๕๒	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)

ก.อบต.จังหวัดนครปฐม  
ครั้งที่ ๓/๖  
จากงบรายได้อุดหนุน  
๕.ก.ศ. ๒๕๖๖

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๕๓	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองเจ๊ก		๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่มตาม ๖ ๓๖
๕๔	ครู		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ		๑	๑	๑๙๕,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๙๒๐	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๑,๔๔๐	๒๑๙,๙๖๐	(๑๖,๒๘๐) จ่ายจากเงินรายได้
๕๖	พนักงานจ้างทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๕๗	คณงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
รวมกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม			๑๒	๑๐	๑,๕๗๔,๔๐๐	๔๒,๐๐๐	๑๒	๑๒	๑๒	+๒	-	-	๔๒,๑๒๐	๔๔,๑๖๐	๔๕,๔๘๐	๑,๖๕๘,๕๒๐	๑,๗๐๒,๖๘๐	๑,๗๔๘,๑๖๐	๑๓๑,๒๐๐
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																			
๕๘	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	๑	๒๒๒,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๙,๙๒๐	๒๓๗,๖๐๐	๒๔๕,๒๘๐	(๑๘,๕๒๐)
รวมหน่วยตรวจสอบภายใน			๑	๑	๒๒๒,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๙,๙๒๐	๒๓๗,๖๐๐	๒๔๕,๒๘๐	
(๕)	รวม		๕๘	๔๘	๑๐,๗๔๖,๙๖๐	๓๓๖,๐๐๐	๕๗	๕๗	๕๗	+๔/-๑	-	-	๑,๐๓๐,๓๒๐	๓๕๑,๗๒๐	๓๕๖,๗๖๐	๑๒,๑๑๓,๒๘๐	๑๒,๔๖๕,๐๐๐	๑๒,๘๒๑,๗๖๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%															๑,๘๑๖,๙๙๒	๑,๘๖๙,๗๕๐	๑,๙๒๓,๒๖๔	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๓,๙๓๐,๒๗๒	๑๔,๓๓๔,๗๕๐	๑๔,๗๔๕,๐๒๔	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๔.๑๒	๒๓.๖๔	๒๓.๑๖	

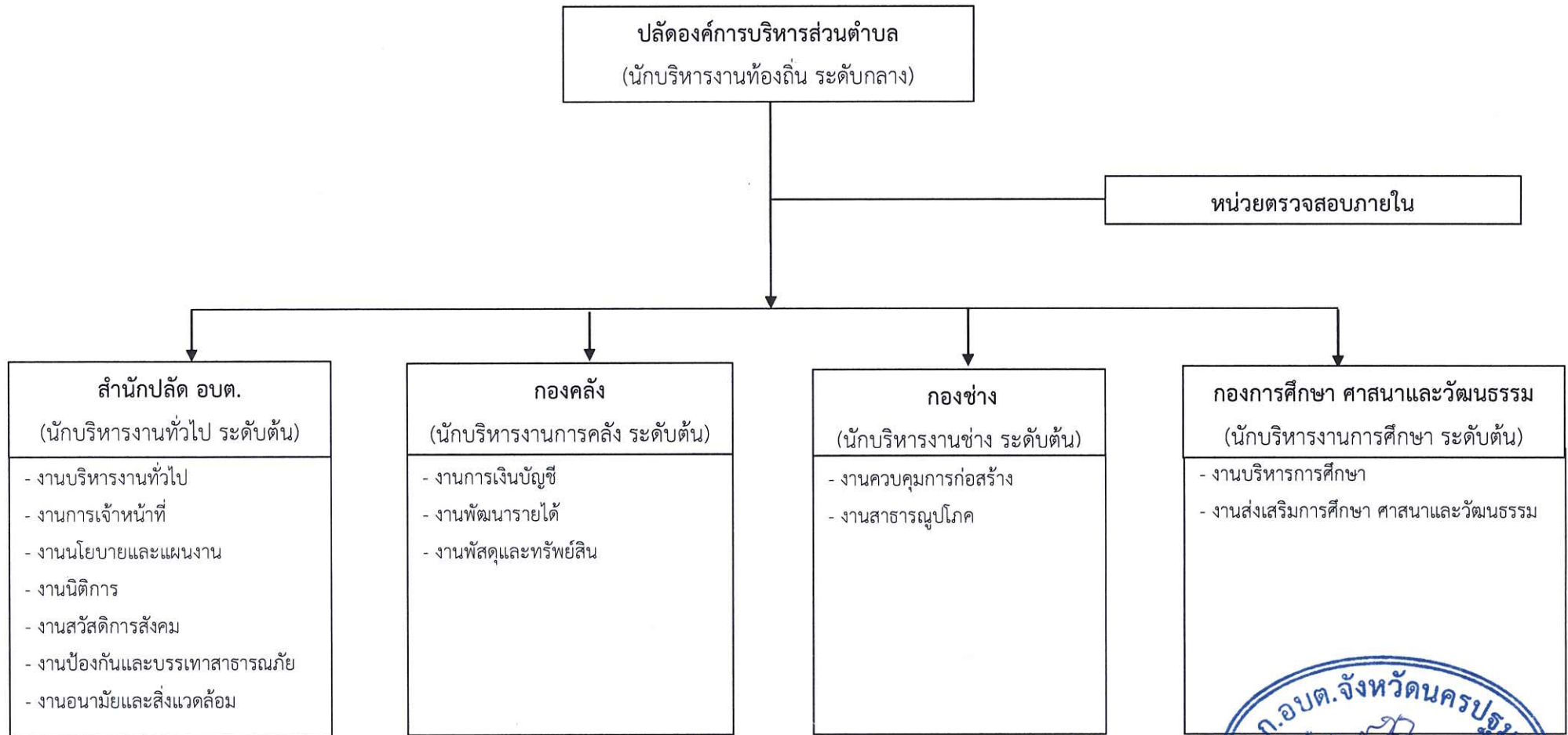
หมายเหตุ

๑. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ เป็นเงิน ๕๕,๐๐๐,๐๐๐.๐๐ บาท (งบประมาณตั้งต้น)
๒. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ เป็นเงิน ๕๗,๗๕๐,๐๐๐.๐๐ บาท (งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖)
๓. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ เป็นเงิน ๖๐,๖๓๗,๕๐๐.๐๐ บาท (งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗)
๔. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ เป็นเงิน ๖๓,๖๖๙,๓๗๕.๐๐ บาท (งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘)



๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

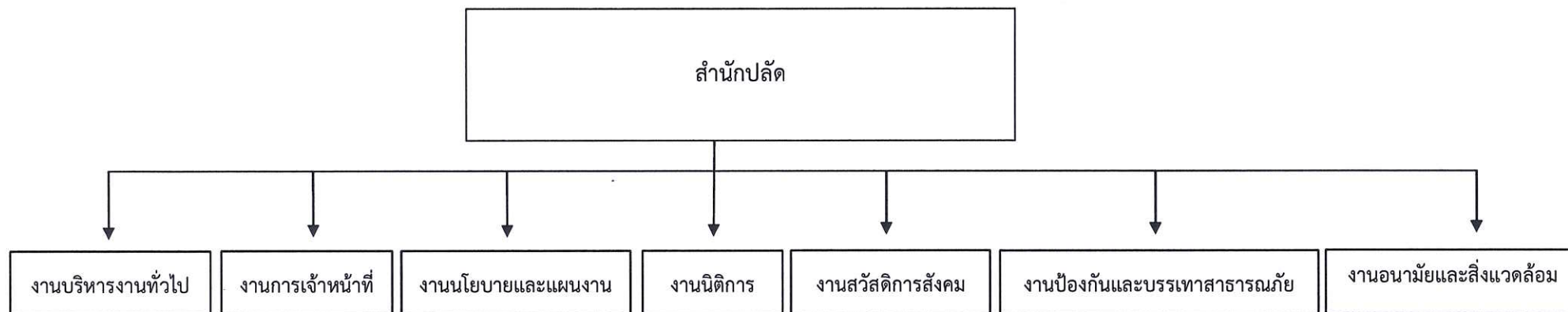
โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า



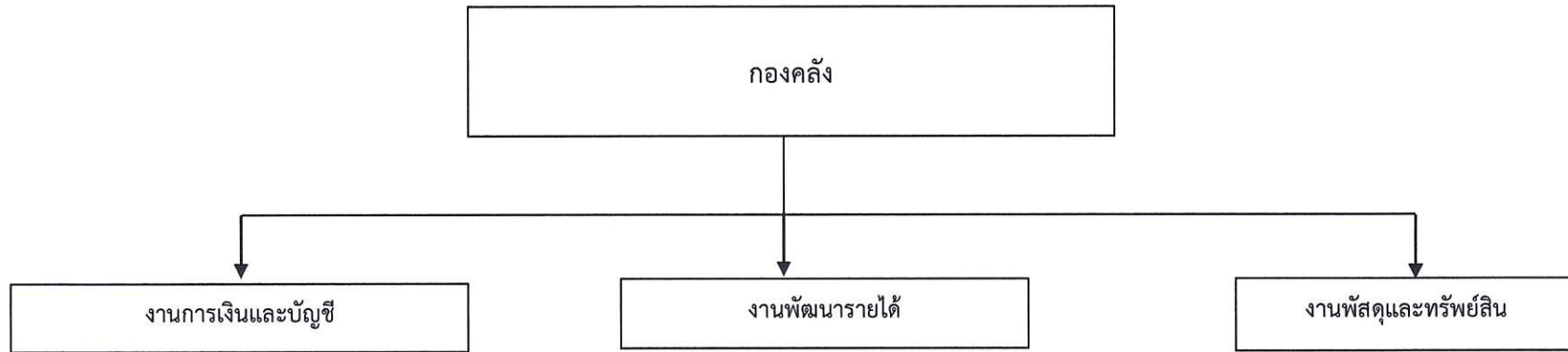
ก.อบต. จังหวัดนครปฐม  
ครั้งที่.....  
เห็นชอบเมื่อ  
๑๘ ก.ย. ๒๕๖๖

๑๐.๑ แผนภูมิโครงสร้างงานแต่ละส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

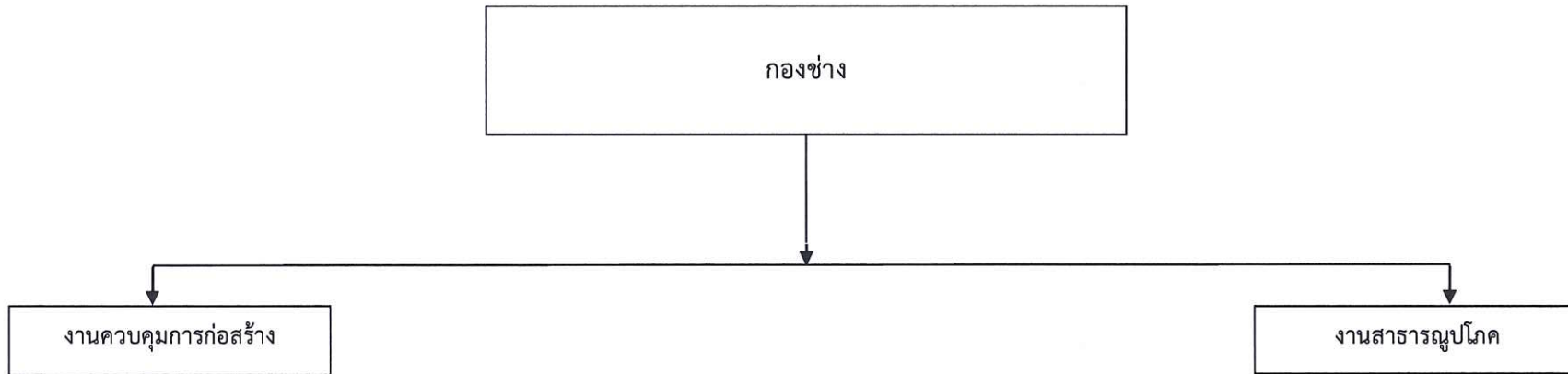
โครงสร้างงานสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า



โครงสร้างงานกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า

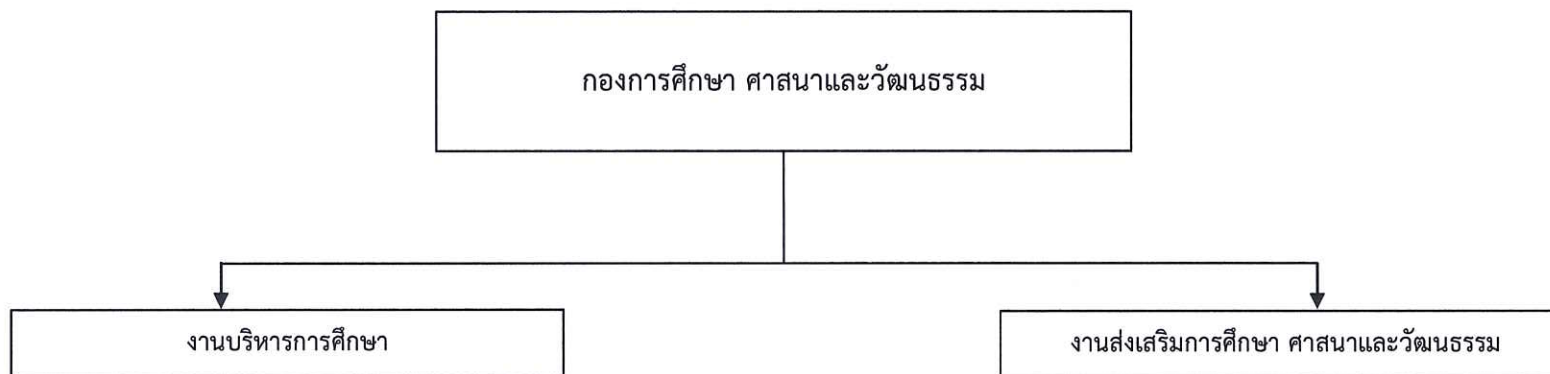


โครงสร้างงานกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า



ก.อบต.จังหวัดนครปฐม  
ครั้งที่...  
เห็นชอบเมื่อ  
๑ ๘ ก.ย. ๒๕๖๖

โครงสร้างงานกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า



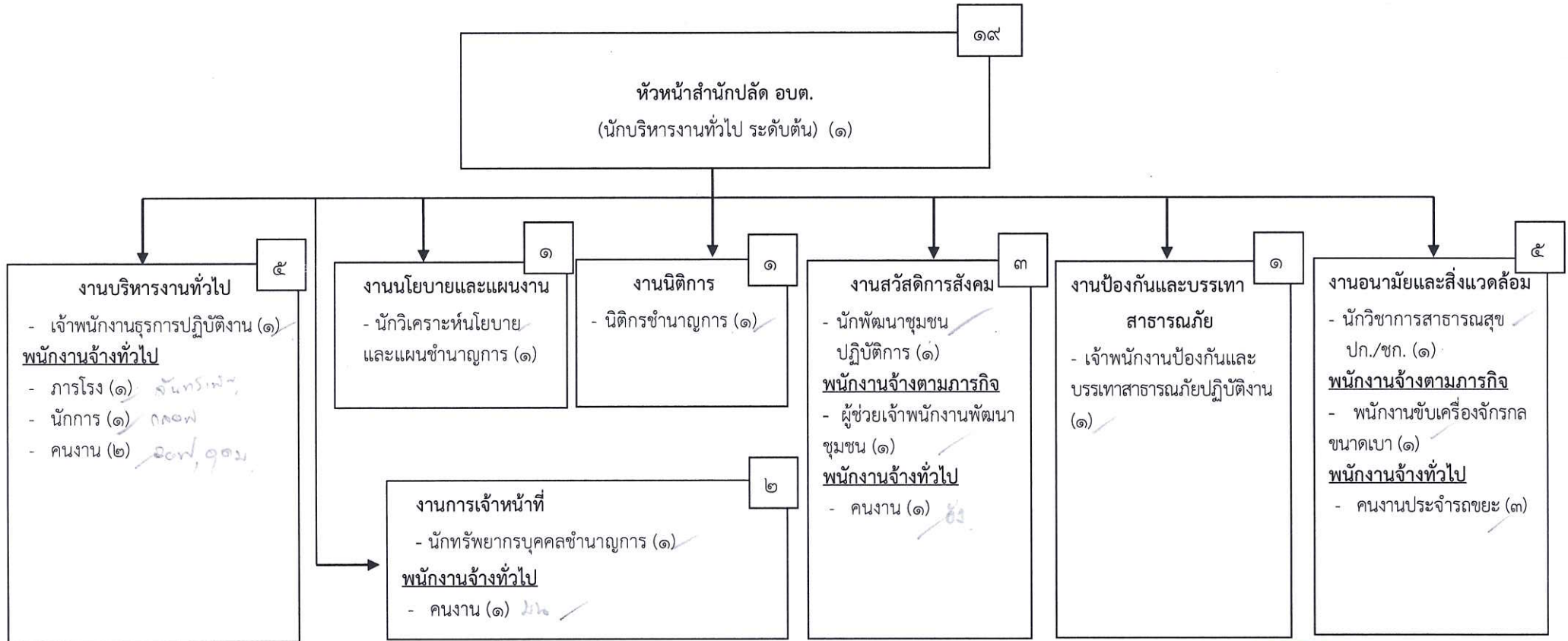
โครงสร้างงานหน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า

หน่วยตรวจสอบภายใน



๑๐.๒ แผนภูมิโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

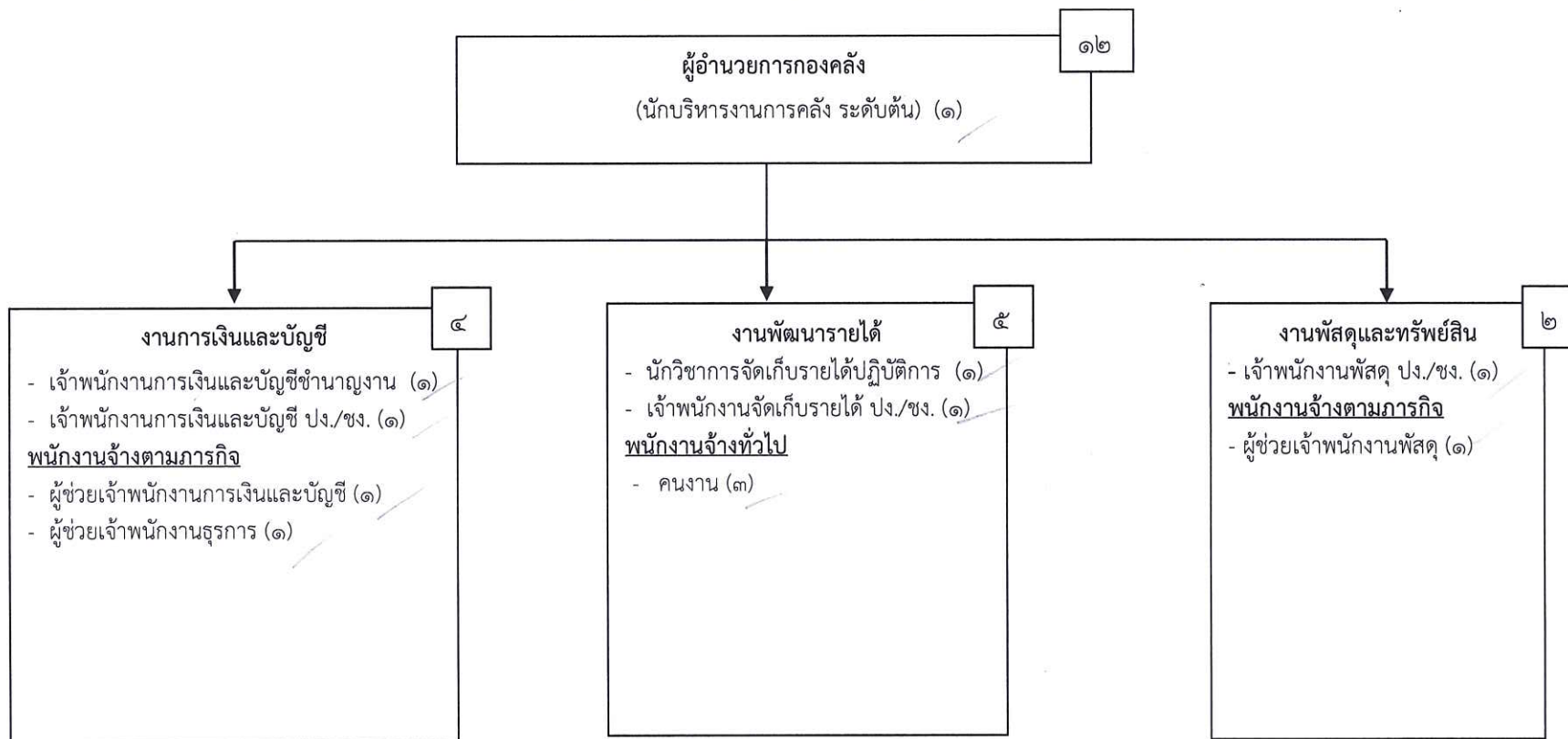
โครงสร้างสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า



ระดับ	ทั่วไป				วิชาการ					อำนวยการท้องถิ่น			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ปง.	ชง.	ปง./ชง.	อว.	ปก.	ชก.	ปก./ชก.	ขพ.	ขช.	ต้น	กลาง	สูง				
จำนวน	๒	-	-	-	๑	๓	๑	-	-	๑	-	-	-	๒	๑	๑๙

ก.อบต.จังหวัดนครปฐม  
 ๑๙/๖/๖๖  
 เห็นชอบเมื่อ  
 ๑๙ ก.ย. ๒๕๖๖

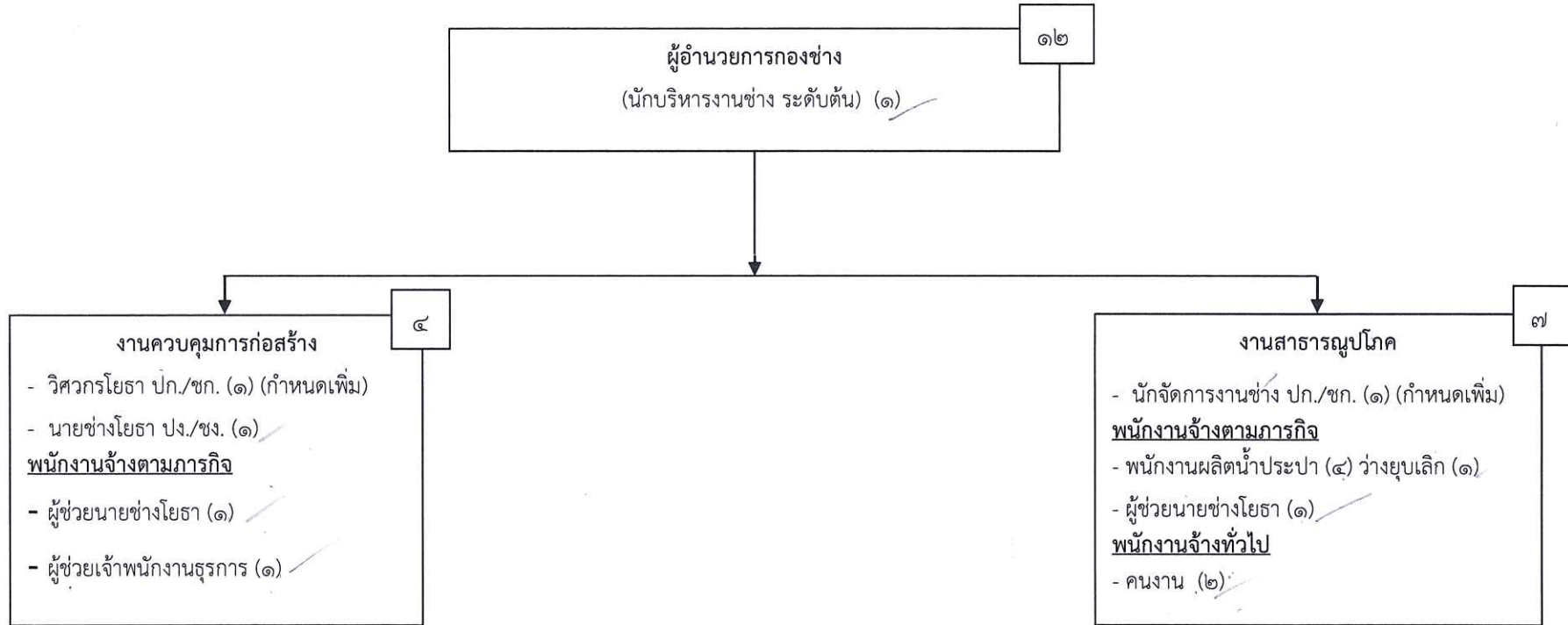
โครงสร้างกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า



ระดับ	ทั่วไป				วิชาการ					อำนวยการท้องถิ่น			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม	
	ปง.	ชง.	ปง./ชง.	อว.	ปก.	ชก.	ปก./ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง					
จำนวน	-	๑	๓	-	๑	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๓	๓	๑๒



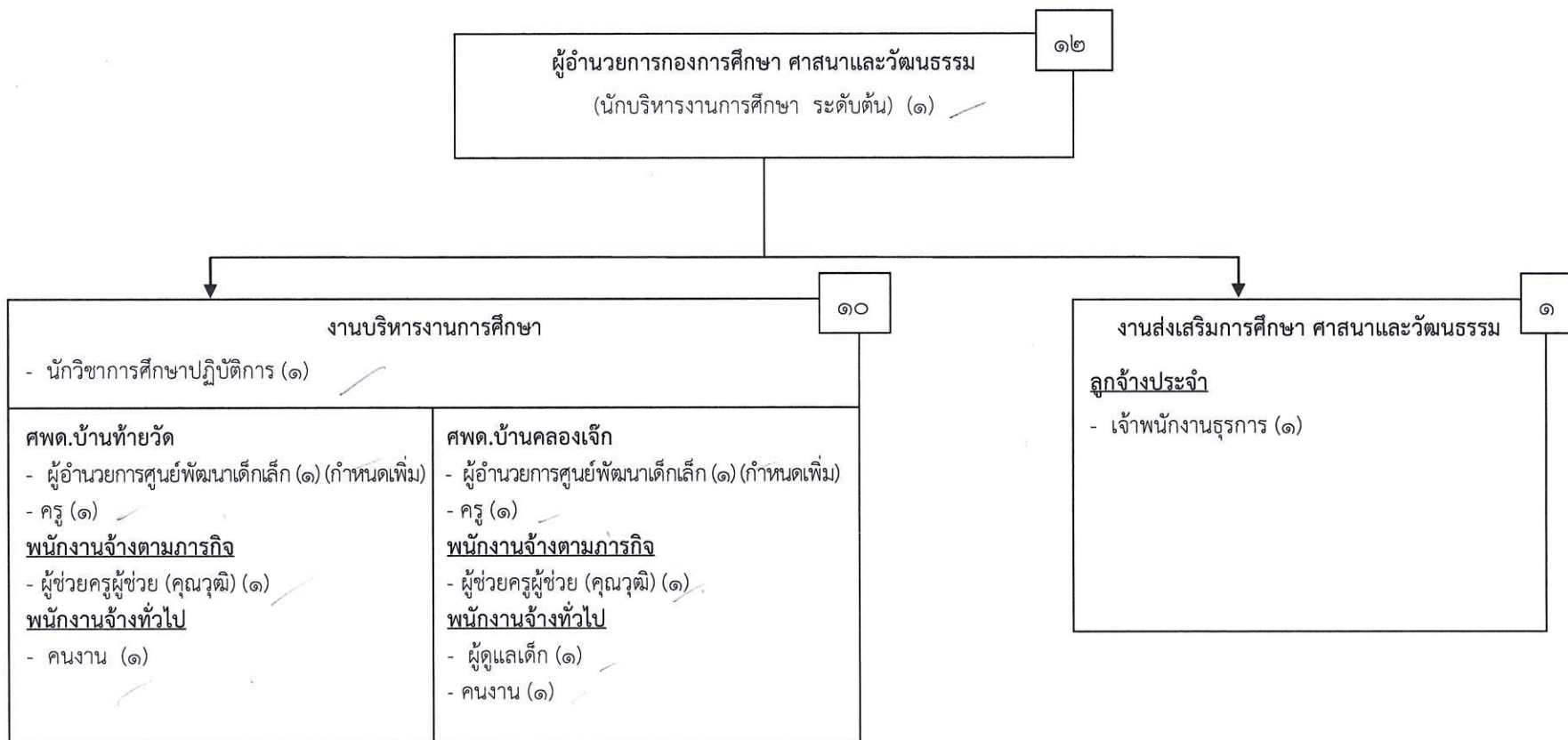
โครงสร้างกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า



ระดับ	ทั่วไป				วิชาการ					อำนาจการท้องถิ่น			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ปง.	ชง.	ปง./ชง.	อว.	ปก.	ชก.	ปก./ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง				
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	๒	-	-	๑	-	-	-	๖	๒	๑๒



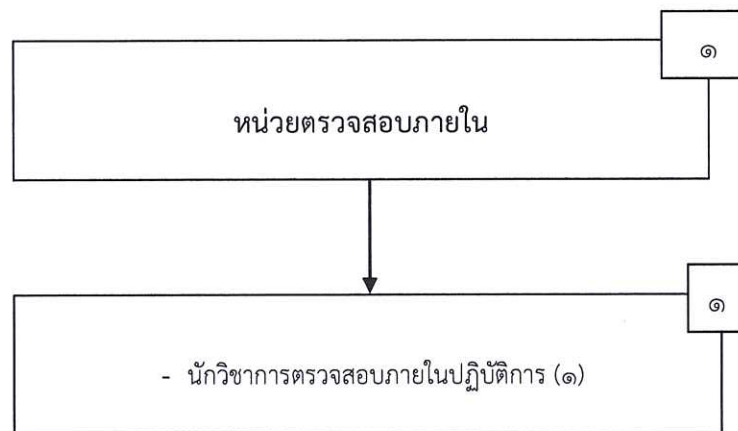
โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า



ระดับ	ทั่วไป				วิชาการ					อำนวยการท้องถิ่น			ครู				ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ปจ.	ขง.	ปจ./ขง.	อว.	ปก.	ชก.	ปก./ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง	ชก.	ชพ.	ชช.	ชชพ.					
จำนวน	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑	-	-	๒	-	-	-	๒	๑	๒	๓	๑๒



โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า



ระดับ	ทั่วไป				วิชาการ					อำนวยการท้องถิ่น			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ปง.	ชง.	ปง./ชง.	อว.	ปก.	ชก.	ปก./ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง				
จำนวน	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นายวิริยะ สีนเกษม <u>สำนักปลัด</u>	ป.ตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต (สาขาบริหารรัฐกิจ)	๑๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารท้องถิ่น)	กลาง	๑๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๓๙,๑๖๐ (๔๔,๙๓๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๗๐๗,๑๖๐
๒	นางเจตสุดา พงษ์ทรัพย์สิน	ป.โท ศาสตราจารย์ศึกษาศาสตรบัณฑิต (สาขารัฐศาสตรการปกครอง)	๑๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๗๕,๕๖๐ (๓๙,๖๓๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๑๗,๕๖๐
๓	นางสาวอัยยาลีน รุจิวัฒนากุลหิรัญ	ป.โท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ (นโยบายสาธารณะ)	๑๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๑๗,๕๒๐ (๒๖,๔๖๐x๑๒)	-	-	๓๑๗,๕๒๐
๔	นางจรีนันท์ เสงสากล	ป.ตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต (สาขา บริหารรัฐกิจ)	๑๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	๑๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐x๑๒)	-	-	๓๕๖,๑๖๐
๕	นางสาวนิตา ศตวรรษจินดา	ป.ตรี นิติศาสตรบัณฑิต (สาขานิติศาสตร์)	๑๘-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๑๘-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๓๐๕,๖๔๐ (๒๕,๔๗๐x๑๒)	-	-	๓๐๕,๖๔๐
๖			๑๘-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑๘-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม (๓๐ มี.ค. ๖๓) ๓๕๕,๓๒๐
๗	นายพร้อมพล โรจนวิเชียร	ป.ตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต (สาขาการพัฒนาชุมชน)	๑๘-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑๘-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑๘๕,๐๔๐ (๑๕,๔๒๐x๑๒)	-	-	๑๘๕,๐๔๐
๘	นางมะลิวัลย์ ทิมพิโยียง	ป.ตรี รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (สาขาการบริหารทรัพยากรมนุษย์)	๑๘-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๘-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๖๘,๓๖๐ (๑๔,๐๓๐x๑๒)	-	-	๑๖๘,๓๖๐
๙	นายวิชรินทร์ แจงจันทร์	ประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) (สาขาไฟฟ้ากำลัง)	๑๘-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๑๘-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๑๔๙,๖๔๐ (๑๒,๔๗๐x๑๒)	-	-	๑๔๙,๖๔๐
๑๐	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> นางสาวสกวเดือน เสนาะคำ	ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (สาขาการบัญชี)	(ผู้มีคุณวุฒิ)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	(ผู้มีคุณวุฒิ)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๕๘,๕๒๐ (๑๓,๒๑๐x๑๒)	-	-	๑๕๘,๕๒๐

อ.อบต.จังหวัดนครปฐม  
จริงที่  
๑  
๕ ก.ย. ๒๕๖๖

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๑	นายประยงค์ คุ่มสกุล พนักงานจ้างทั่วไป	คุณวุฒิปริญญาตรี ม.๖	(ผู้มีทักษะ ๕ ปี)	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดใหญ่	-	(ผู้มีทักษะ ๕ ปี)	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดใหญ่	-	๑๔๒,๔๔๐ (๑๑,๘๗๐x๑๒)	-	-	๑๔๒,๔๔๐
๑๒	นางจันทร์เพ็ญ ชังอิน	คุณวุฒิปริญญาตรี ม.๓	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๓	นายอชิป เทียงสมพงษ์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) (สาขาไฟฟ้ากำลัง)	-	นักการ	-	-	นักการ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๔	นางสาวอังคณา ยอดคำดี	ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (สาขาการจัดการทั่วไป)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๕	นางสาวสกุลรัตน์ สุชาบุรณ์	คุณวุฒิปริญญาตรี ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๖	นางสาวดวงกมล นิลโพธิ์ทอง	ป.ตรี รัฐศาสตรบัณฑิต (สาขาการปกครอง)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗	นายอุดม พูนนำผล	คุณวุฒิปริญญาตรี ป.๗	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๘	นายพิรพงษ์ ดีเที่ยงธรรม	คุณวุฒิปริญญาตรี ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๙	นายชาติรี พูนนัยม	คุณวุฒิปริญญาตรี ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๐	นายธงชัย เสนาะคำ	คุณวุฒิปริญญาตรี ม.๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๑	นางอารีรัตน์ จันทร์แสง	ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการบริหารธุรกิจ (การบัญชี)	๑๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๘๓,๑๒๐ (๔๐,๒๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๒๕,๑๒๐
๒๒	นางสาวจิรัฐา ธนะเดชกุลธนา	ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (สาขาการบัญชี)	๑๘-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๑๘-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๓๓๙,๐๐๐ (๒๘,๒๕๐x๑๒)	-	-	๓๓๙,๐๐๐
๒๓	นางสาวนิชากร วังนาค	ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (สาขาการบัญชี)	๑๘-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ขง.	๑๘-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ขง.	๓๖๓,๕๘๐ (๓๐,๒๙๖x๑๒)	-	-	๓๖๓,๕๘๐



ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๒๔	-	-	๑๘-๓-๐๕-๔๒๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปจ./ชง.	๑๘-๓-๐๕-๔๒๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปจ./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม (๖ ธ.ค. ๖๒) ๒๙๗,๙๐๐
๒๕	-	-	๑๘-๓-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปจ./ชง.	๑๘-๓-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปจ./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม (๑ เม.ย. ๕๗) ๒๙๗,๙๐๐
๒๖	-	-	๑๘-๓-๐๕-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปจ./ชง.	๑๘-๓-๐๕-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปจ./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม (๘ ม.ค. ๖๔) ๒๙๗,๙๐๐
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>												
๒๗	นางสาวประภาพร สุดแสนหา	คุณวุฒิปริญญาตรี สาขาการบัญชี	(ผู้มีคุณวุฒิ)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	(ผู้มีคุณวุฒิ)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๒๐๖,๒๘๐ (๑๗,๑๙๐x๑๒)	-	-	๒๐๖,๒๘๐
๒๘	นางสาวกรรณิการ์ เข้มปัญญา	ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	(ผู้มีคุณวุฒิ)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	(ผู้มีคุณวุฒิ)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๙๙,๕๖๐ (๑๖,๖๓๐x๑๒)	-	-	๑๙๙,๕๖๐
๒๙	นางสาวชลลดา แก้วพวง	คุณวุฒิปริญญาตรี สาขาการบัญชี	(ผู้มีคุณวุฒิ)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	(ผู้มีคุณวุฒิ)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๔๙,๒๘๐ (๑๒,๔๔๐x๑๒)	-	-	๑๔๙,๒๘๐
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>												
๓๐	นางสาววันดี ศรีธรรม	ป.ตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต (สาขาการฝึกและการจัดการกีฬา)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๑	นายปฐม อิวสวัสดิ์	คุณวุฒิปริญญาตรี สาขาเครื่องกล	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๒	นางสาวกรรณิการ์ ยอดละมัย	คุณวุฒิปริญญาตรี สาขาการบัญชี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
<b>กองช่าง</b>												
๓๓	นายนพพล อยู่เสื่อ	ป.ตรี อุตสาหกรรมศาสตรบัณฑิต (สาขาวิศวกรรมโยธา)	๑๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๗๙๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๑๑,๔๘๐
๓๔	-	-	-	-	-	๑๘-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปจ./ชก.	-	-	-	(กำหนดเพิ่มเติมตาม ๖ ๓๖)
๓๕	-	-	-	-	-	๑๘-๓-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง	ปจ./ชก.	-	-	-	(กำหนดเพิ่มเติมตาม ๖ ๓๖)


  
**ก.อบต.จังหวัดนครปฐม**  
 ราชบุรี  
 เห็นชอบเมื่อ  
 ๑๘ ก.ย. ๒๕๖๖

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๓๖			๑๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๑๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม (๑ ม.ค. ๕๙) ๒๙๗,๙๐๐
๓๗	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายสุเมธ ฤทธิ์คำรพ	คุณวุฒิปริญญาตรี ปวส. ประเทวีชา อุตสาหกรรม (สาขาสถาปัตยกรรม)	(ผู้มีคุณวุฒิ)	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	(ผู้มีคุณวุฒิ)	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๒๐๒,๘๐๐ (๑๖,๙๐๐x๑๒)	-	-	๒๐๒,๘๐๐
๓๘	นายวรุฒม์ หันโศภักดิ์	ป.ตรี วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (สาขาวิศวกรรมโยธา)	(ผู้มีคุณวุฒิ)	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	(ผู้มีคุณวุฒิ)	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๓๙	นางสาวกาญจนา ม่วงมิ่งมี	คุณวุฒิปริญญาตรี (สาขาการบัญชี)	(ผู้มีคุณวุฒิ)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	(ผู้มีคุณวุฒิ)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๕,๘๘๐ (๑๓,๗๔๐x๑๒)	-	-	๑๖๕,๘๘๐
๔๐	นายบุญเชิด แก้วพูลผล	คุณวุฒิปริญญาตรี ม.๓	(ผู้มีทักษะ ๕ ปี)	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	(ผู้มีทักษะ ๕ ปี)	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๗๙,๕๒๐ (๑๔,๙๖๐x๑๒)	-	-	๑๗๙,๕๒๐
๔๑	นายอนุชา มินาบุรณ์	คุณวุฒิปริญญาตรี ม.๓	(ผู้มีทักษะ ๕ ปี)	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	(ผู้มีทักษะ ๕ ปี)	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๕๘,๑๖๐ (๑๓,๑๘๐x๑๒)	-	-	๑๕๘,๑๖๐
๔๒	นายอนุกุล สุธงส์นภัย	คุณวุฒิปริญญาตรี ม.๓	(ผู้มีทักษะ ๕ ปี)	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	(ผู้มีทักษะ ๕ ปี)	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๓๙,๘๐๐ (๑๑,๖๕๐x๑๒)	-	-	๑๓๙,๘๐๐
๔๓	พนักงานจ้างทั่วไป นางสาวน้องเรียม มินาบุรณ์	คุณวุฒิปริญญาตรี ประเทวีชา การบัญชี (สาขาพณิชยการ)	-	คณงาน	-	-	คณงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๔	นายธนศ รุ่งเรือง	คุณวุฒิปริญญาตรี ประเทวีชา อุตสาหกรรม (สาขาไฟฟ้ากำลัง)	-	คณงาน	-	-	คณงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๕	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม นางสาววริศรา พิสิฐพัฒนา	ป.โท ครุศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาการบริหารการศึกษา)	๑๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๑๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๕๖๒,๒๕๐ (๓๘,๕๒๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๐๔,๒๕๐
๔๖	นายอริยะ แสงทวี	ป.ตรี ศึกษาศาสตรบัณฑิต (สาขาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา)	๑๘-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑๘-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๔๙,๒๕๐ (๒๐,๗๗๐x๑๒)	-	-	๒๔๙,๒๕๐
๔๗	ลูกจ้างประจำ นางสาวอุทัยภรณ์ เข็มปัญญา	ป.ตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต (สาขาการจัดการทั่วไป)	กลุ่มตำแหน่ง สนับสนุน	เจ้าพนักงานธุรการ	-	กลุ่มตำแหน่ง สนับสนุน	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๖๖,๗๖๐ (๒๒,๒๓๗x๑๒)	-	-	๒๖๖,๗๖๐

ก.อบต.จังหวัดนครปฐม  
ครั้งที่ ๘/๖  
เห็นชอบเมื่อ  
๑๘ ก.ย. ๒๕๖๖

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๔๘	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท้ายวัด	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่มเติม ว ๒๖)
๔๙	นางสาวใจรัก พุฒารา	ป.โท ครุศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาการบริหารการศึกษา)	๑๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๕	ครู	วิทยฐานะ ชำนาญการ	๑๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๕	ครู	วิทยฐานะ ชำนาญการ	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวสุชาดา บัวปั้น	ป.ตรี ครุศาสตรบัณฑิต (สาขา การศึกษาปฐมวัย ๕ ปี)	(ผู้มีคุณวุฒิ)	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	(ผู้มีคุณวุฒิ)	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๗๖,๘๐๐ (๖,๔๐๐x๑๒)	-	-	๗๖,๘๐๐ จ่ายจากเงินรายได้
๕๑	พนักงานจ้างทั่วไป นางรภาญจน์ บัวปั้น	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๒	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองเจ๊ก	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่มเติม ว ๒๖)
๕๓	นางสาวลสมัย เหมือนวงษ์ธรรม	ป.โท ครุศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาการบริหารการศึกษา)	๑๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๖	ครู	วิทยฐานะ ชำนาญการ	๑๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๖	ครู	วิทยฐานะ ชำนาญการ	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวสุมาลี เขาว์ประดิษฐ์	ป.ตรี ครุศาสตรบัณฑิต (สาขา การศึกษาปฐมวัย ๕ ปี)	(ผู้มีคุณวุฒิ)	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	(ผู้มีคุณวุฒิ)	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑๙๕,๓๖๐ (๑๖,๒๘๐x๑๒)	-	-	๑๙๕,๓๖๐ จ่ายจากเงินรายได้
๕๕	พนักงานจ้างทั่วไป นางสาวธนาพล พลศรี	ป.ตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต (สาขาคหกรรมศาสตร์)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๖	นางสาวบุญเรือน ผินกลับ	คุณวุฒิปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๗	หน่วยตรวจสอบภายใน นางสาวชัชฎา ตาลป่าหวาน	ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (สาขาการบริหารทรัพยากรมนุษย์)	๑๘-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๑๘-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๒๒๒,๒๔๐ (๑๘,๕๒๐x๑๒)	-	-	๒๒๒,๒๔๐



## ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนารอบนโยบายของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ดังนั้น องค์กรบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะ เป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไวล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน



๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้อธิบายในภาพรวม ในส่วนรายละเอียดให้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี



### ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

โดยพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

.....



# ภาคผนวก





ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า  
เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

.....  
ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า ได้นำเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม นั้น

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ข้อ ๑๘ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๖ ได้เห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้าแล้ว จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อใช้ในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายวรชัย วัฒนารกรแก้ว)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า





ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า  
เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๔ (โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล) ลงวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๔ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๖ ได้เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า จึงกำหนดโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานทะเบียนพาณิชย์ งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานเลขานุการและงานบริหารงานทั่วไป ซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติตามแต่จะได้รับความสั่งโดยไม่จำกัดขอบเขตหน้าที่ เช่น ติดต่อนัดหมาย จัดงานรับรอง และงานพิธีต่างๆ เตรียมเรื่องและเตรียมการสำหรับการประชุม จัดบันทึกและเรียบเรียงรายงานการประชุมทางวิชาการและรายงานอื่นๆ ประสานงานติดต่อกับหน่วยงานและบุคคลต่างๆ ติดตามผลการปฏิบัติตามมติที่ประชุม การปฏิบัติตามคำสั่งหัวหน้าส่วนราชการ หรือมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งหัวหน้าส่วนราชการ





### ๑.๕ งานสวัสดิการสังคม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคมและด้านสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการ และวิธีการพัฒนาสังคม งานส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส การจัดสวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน งานพัฒนาชุมชน งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคม แก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทูพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อน ไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤตินอกรวมไม่เหมาะสมแก่วัย งานสงเคราะห์ครอบครัว ที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตใน ครอบครัว งานด้านจิตวิทยา งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน การส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่นและงานสาธารณะ งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานอาสาสมัคร สาธารณสุข งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด การให้ข้อมูลแรงงาน งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

### ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับ แผนงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยทุก ประเภท การจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณ งานวิเคราะห์พื้นที่เสี่ยงเกิดสาธารณภัยทุกประเภท งานแผนการ ป้องกัน เฝ้าระวัง และแจ้งเตือนภัย งานแผนการระงับเหตุ งานแผนการช่วยเหลือผู้ประสบภัยเร่งด่วน เช่น ที่พักอาศัย เครื่องนุ่งห่ม อาหาร เครื่องดื่ม ยารักษาโรค งานแผนงานฟื้นฟูและการสงเคราะห์ผู้ประสบภัย งานศูนย์รับแจ้งเหตุ งานรายงานผลดำเนินงานตามแผนงานด้านต่างๆ งานจัดตั้งกลุ่มอาสาสมัครบรรเทา สาธารณภัย งานฝึกอบรมและฝึกซ้อมตามแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ให้ความรู้การป้องกันสาธารณภัยต่างๆ แก่ ชุมชน ส่วนราชการ โรงเรียน สถานประกอบการต่างๆ งานสนับสนุนน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร งานส่งเสริมสนับสนุนกักกันทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

### ๑.๗ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม

มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และ จัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ งานสุขาภิบาลชุมชน งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานศูนย์บริการสาธารณสุข งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุม โรค งานหลักประกันสุขภาพ งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข งานกฎหมาย สาธารณสุข งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการ พัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและ บำบัดการติดสารเสพติด งานสัตว์แพทย์ งานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผน ดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพ สิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลการจัดการสิ่งแวดล้อม

ก.ย.ค.ส.จังหวัดนครปฐม  
ครั้งที่.....  
เห็น/วาชนรณงค์...  
๑ ๘ ก.ย. ๒๕๖๖

งานรณรงค์และการฝึกอบรมด้านจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการ  
เฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษ ทางน้ำ ทางอากาศ และเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ  
ของเสียและสารอันตรายต่างๆ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

## ๒. กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม  
การประเมินภาษี การเร่งรัดจัดเก็บรายได้ และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม  
งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการ  
จัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ  
และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง  
งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลอง  
ประจำเดือนและประจำปี งานจัดทำตรวจสอบบัญชีและการรับเงินในกิจการประปา งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง  
จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญา  
ทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุ  
และทรัพย์สิน งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

### ๒.๑ งานการเงินและบัญชี

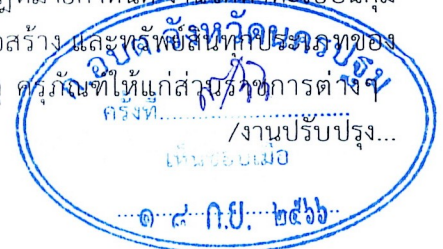
มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การบริหารและควบคุมงานทางการเงินและบัญชี  
ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการเงิน การคลัง การงบประมาณ และการบัญชีทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล  
ควบคุมการเบิกจ่ายและสิ่งแทนตัวเงิน ควบคุมการดำเนินการเกี่ยวกับงานงบประมาณ ควบคุมการจัดทำบัญชี  
ทั่วไปและบัญชีเงินรายได้แผ่นดิน ควบคุมการทำรายงานแสดงฐานะทางการเงินและบัญชี ได้แก่ งานการจ่ายเงิน  
การรับเงิน งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท  
งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ  
บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะ  
การเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน  
งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานจัดทำตรวจสอบบัญชีและการรับเงินในกิจการประปา งานอื่นๆ  
ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

### ๒.๒ งานพัฒนารายได้

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และรายได้อื่นๆ  
ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตรวจสอบและช่วยประเมินภาษี การเร่งรัดจัดเก็บรายได้และการพัฒนารายได้  
ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการตรวจรับแบบแสดงรายการ คำร้อง หรือคำขอของผู้เสียภาษีและ  
ค่าธรรมเนียม รับชำระเงิน เขียนใบเสร็จรับเงินและลงบัญชีจัดทำทะเบียนและรายการต่างๆ เก็บรักษาหลักฐาน  
การชำระภาษี ค่าธรรมเนียม และรายได้อื่นๆ ออกหมายเรียกและหนังสือเชิญพบกิจการค้า งานสรุปผล สถิติ  
การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม การเก็บรักษาและนำส่งเงิน งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

### ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหาพัสดุ  
ครุภัณฑ์ วัสดุ ที่ดิน สิ่งก่อสร้าง และทรัพย์สินประจำปีขององค์การบริหารส่วนตำบล การรายงานการขออนุมัติ  
จัดซื้อจัดจ้าง การดำเนินงานการจัดซื้อการจัดจ้างตามขั้นตอนที่ระเบียบกฎหมายกำหนด งานจัดทำทะเบียนคุม  
รวบรวมสถิติข้อมูลและระบบฐานข้อมูลพัสดุ ครุภัณฑ์ วัสดุ ที่ดิน สิ่งก่อสร้าง และทรัพย์สินของ  
องค์การบริหารส่วนตำบล งานควบคุมตรวจสอบการรับการจ่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ วัสดุ ที่ดิน สิ่งก่อสร้าง และทรัพย์สิน



งานปรับปรุง ซ่อมแซม และบำรุงรักษาพัสดุ ครุภัณฑ์ งานจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ งานควบคุมตรวจสอบพัสดุ ประจำปี งานจัดทำทะเบียนคุมเอกสารสัญญาซื้อขาย สัญญาจ้าง งานจัดทำงบทรัพย์สิน งานจัดทำบันทึกการยืมทรัพย์สินและทะเบียนคุมการยืม งานขออนุญาตใช้ประโยชน์ในทรัพย์สินของทางราชการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

### ๓. กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศและเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียและสารอันตรายต่างๆ งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

#### ๓.๑ งานควบคุมการก่อสร้าง

มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปีงานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

#### ๓.๒ งานสาธารณูปโภค

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสาธารณูปโภคและกิจการประปา งานขนส่ง และวิศวกรรม งานจราจร งานระบายน้ำ งานจัดตกแต่งสถานที่ งานไฟฟ้า ตรวจ ทดสอบ สร้างส่วนประกอบ ซ่อม ประกอบ ตัดแปลง แก้ไข ติดตั้งและบำรุงรักษาเครื่องจักร เครื่องมือ เครื่องใช้เกี่ยวกับไฟฟ้า คำนวณ รายการและประมาณราคาในการดำเนินงานดังกล่าว รวบรวม ข้อมูลและประวัติการซ่อม งานควบคุม สิ่งปฏิกูล งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่งปฏิกูล งานเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศและเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียและสารอันตรายต่างๆงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย



#### ๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

##### ๔.๑ งานบริหารการศึกษา

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา การวิเคราะห์ การวิจัย เสนอความเห็นเกี่ยวกับการแนะนำ การวัดผล และประเมินผลการศึกษา การสร้างและพัฒนาหลักสูตรของวิชาการต่างๆ การพัฒนาตำราเรียน การวางแผน การศึกษาและมาตรฐานสถานศึกษา ตลอดจนเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษาและส่งเสริมการวิจัยการศึกษา การวางแผน การสำรวจ การเก็บรวบรวมข้อมูล งานโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานศึกษานิเทศก์ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

##### ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน งานส่งเสริมสวัสดิการสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

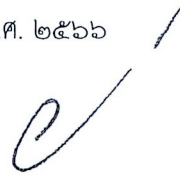
#### ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย



ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายวรชัย วัฒนารักษ์แก้ว)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า





คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า  
ที่ ๗๕๒ /๒๕๖๖

เรื่อง การจัดพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ลงสู่ตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการ  
ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม (ก.อบต.จังหวัดนครปฐม) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๔๕ ข้อ ๑๘ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๑/ว ๑๕๔ ลงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๖ จึงจัดพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ลงสู่ตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ รายละเอียดตามบัญชีแนบท้ายคำสั่งนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๗ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายวรชัย วัฒนากรแก้ว)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า



แนบท้ายคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า ที่ ๗๕๖ /๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง การจัดพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ลงสู่ตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นายวิริยะ สีนเกษม สำนักปลัด	ปตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต (สาขาบริหารรัฐกิจ)	๑๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารท้องถิ่น)	กลาง	๑๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๓๙,๑๖๐ (๔๔,๙๓๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๗๐๗,๑๖๐
๒	นางเจตสุดา พงษ์ทรัพย์สิน	ปโท ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (สาขารัฐศาสตร์การปกครอง)	๑๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๗๕,๕๖๐ (๓๙,๖๓๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๑๗,๕๖๐
๓	นางสาวอัยยาลิน รุจิวัฒนากุลหิรัญ	ปโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ (นโยบายสาธารณะ)	๑๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๑๗,๕๒๐ (๒๖,๔๖๐x๑๒)	-	-	๓๑๗,๕๒๐
๔	นางจිරันท์ เสงฆากล	ปตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต (สาขา บริหารรัฐกิจ)	๑๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	๑๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐x๑๒)	-	-	๓๕๖,๑๖๐
๕	นางสาววนิดา ศตวรรษจินดา	ปตรี นิติศาสตรบัณฑิต (สาขานิติศาสตร์)	๑๘-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๑๘-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๓๐๕,๖๔๐ (๒๕,๔๗๐x๑๒)	-	-	๓๐๕,๖๔๐
๖			๑๘-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑๘-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม) ๓๕๕,๓๒๐
๗	นายพร้อมพล ไรจงวิชัย	ปตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต (สาขาการพัฒนาชุมชน)	๑๘-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑๘-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑๘๕,๐๔๐ (๑๕,๔๒๐x๑๒)	-	-	๑๘๕,๐๔๐
๘	นางมะลิวัลย์ หัมพโยยาง	ปตรี รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (สาขาการบริหารทรัพยากรมนุษย์)	๑๘-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๘-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๖๘,๓๖๐ (๑๔,๐๓๐x๑๒)	-	-	๑๖๘,๓๖๐
๙	นายวิรินทร์ แจ็งจันทร์	ประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) (สาขาไฟฟ้ากำลัง)	๑๘-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๑๘-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๑๔๙,๖๔๐ (๑๒,๔๗๐x๑๒)	-	-	๑๔๙,๖๔๐
๑๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวสกาเดือน เสนาะคำ	ปตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (สาขาการบัญชี)	(ผู้มีความรู้)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	(ผู้มีความรู้)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๕๘,๕๒๐ (๑๓,๒๑๐x๑๒)	-	-	๑๕๘,๕๒๐

ก.อบต.จังหวัดนครปฐม  
ครั้งที่ ๓๓๖  
เห็นชอบเมื่อ ๑๘ ก.ย. ๒๕๖๖

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๑	นายประยงค์ คุ้มสกุล <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	คุณวุฒิระดับ ม.๖	(ผู้มีทักษะ ๕ ปี)	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	(ผู้มีทักษะ ๕ ปี)	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	๑๔๒,๔๔๐ (๑๑,๘๗๐x๑๒)	-	-	๑๔๒,๔๔๐
๑๒	นางจันทร์เพ็ญ ชัยอิน	คุณวุฒิระดับ ม.๓	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๓	นายอริบ เทียงลมพงษ์	ประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) (สาขาไฟฟ้ากำลัง)	-	นักการ	-	-	นักการ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๔	นางสาวอังคณา ยอดคำดี	ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (สาขาการจัดการทั่วไป)	-	คณงาน	-	-	คณงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๕	นางสาวสกุลรัตน์ สุขามุรณ์	คุณวุฒิระดับ ม.๓	-	คณงาน	-	-	คณงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๖	นางสาวดวงกมล นิลโพธิ์ทอง	ป.ตรี รัฐศาสตรบัณฑิต (สาขาการปกครอง)	-	คณงาน	-	-	คณงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗	นายอุทุม พูนนาถ	คุณวุฒิระดับ ป.๗	-	คณงาน	-	-	คณงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๘	นายพิรพงษ์ ตีเที่ยงธรรม	คุณวุฒิระดับ ป.๖	-	คณงานประจำรถขยะ	-	-	คณงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๙	นายชาติรี พูนน้ำยม	คุณวุฒิระดับ ป.๖	-	คณงานประจำรถขยะ	-	-	คณงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๐	นายธงชัย เสนาะคำ	คุณวุฒิระดับ ม.๓	-	คณงานประจำรถขยะ	-	-	คณงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๑	<u>กองคลัง</u> นางอารีรัตน์ จินทร์แสง	ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการบริหารธุรกิจ (การบัญชี)	๑๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๘๓,๑๒๐ (๔๐,๒๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๒๕,๑๒๐
๒๒	นางสาวจิรธนา ณะเดชกุลธนา	ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (สาขาการบัญชี)	๑๘-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๑๘-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๓๓๙,๐๐๐ (๒๘,๒๕๐x๑๒)	-	-	๓๓๙,๐๐๐
๒๓	นางสาวนิชากร วัฒนา	ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (สาขาการบัญชี)	๑๘-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ขง.	๑๘-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ขง.	๓๖๓,๔๘๐ (๓๐,๒๙๕x๑๒)	-	-	๓๖๓,๔๘๐

ก.อบต.จังหวัดนครปฐม  
ครั้งที่ ๓๖๖  
๑ ผู้ก.อ. ๒๕๖๖

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๒๔	-	-	๑๘-๓-๐๕-๔๒๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปจ./ชง.	๑๘-๓-๐๕-๔๒๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปจ./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) ๒๙๗,๙๐๐
๒๕	-	-	๑๘-๓-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปจ./ชง.	๑๘-๓-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปจ./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) ๒๙๗,๙๐๐
๒๖	-	-	๑๘-๓-๐๕-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปจ./ชง.	๑๘-๓-๐๕-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปจ./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) ๒๙๗,๙๐๐
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>												
๒๗	นางสาวประภาพร สุดเสนาห์	คุณวุฒิปริญญาตรี ปวส. ศึกษาศาสตร์บัณฑิต (สาขาการบัญชี)	(ผู้มีคุณวุฒิ)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	(ผู้มีคุณวุฒิ)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๒๐๖,๒๘๐ (๑๗,๑๙๐x๑๒)	-	-	๒๐๖,๒๘๐
๒๘	นางสาวกรรณิการ์ เข็มปัญญา	ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	(ผู้มีคุณวุฒิ)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	(ผู้มีคุณวุฒิ)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๙๙,๕๖๐ (๑๖,๖๓๐x๑๒)	-	-	๑๙๙,๕๖๐
๒๙	นางสาวชลลดา แก้วหอม	คุณวุฒิปริญญาตรี ปวส. ศึกษาศาสตร์บัณฑิต (สาขาการบัญชี)	(ผู้มีคุณวุฒิ)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	(ผู้มีคุณวุฒิ)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๔๙,๒๘๐ (๑๒,๔๔๐x๑๒)	-	-	๑๔๙,๒๘๐
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>												
๓๐	นางสาววันดี ศรีธรรม	ป.ตรี ศึกษาศาสตร์บัณฑิต (สาขาการฝึกและการจัดการกีฬา)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๑	นายบุญม อิวสวัสดิ์	คุณวุฒิปริญญาตรี ปวส. ศึกษาศาสตร์บัณฑิต (สาขาเครื่องกล)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๒	นางสาวกรรณิการ์ ยอดละมัย	คุณวุฒิปริญญาตรี ปวส. ศึกษาศาสตร์บัณฑิต (สาขาการบัญชี)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
<b>กองช่าง</b>												
๓๓	นายพนพล อยู่เชื้อ	ป.ตรี ศึกษาศาสตร์บัณฑิต (สาขาวิศวกรรมโยธา)	๑๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๗๙๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๑๑,๔๘๐
๓๔	-	-	-	-	-	๑๘-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปจ./ชก.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๓๕	-	-	-	-	-	๑๘-๓-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง	ปจ./ชก.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)


  
 ก.อบต.จังหวัดนครปฐม  
 ครั้งที่ กว  
 เดือน...  
 ๑๘ ก.ย. ๒๕๖๖

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๓๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ		๑๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ขง.	๑๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ขง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) ๒๙๗,๙๐๐
๓๗	นายสุเมธ ฤทธิคำรพ	คุณวุฒิระดับ ปวส. ประเภทวิชา อุตสาหกรรม (สาขาสถาปัตยกรรม)	(ผู้มีคุณวุฒิ)	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	(ผู้มีคุณวุฒิ)	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๒๐๒,๘๐๐ (๑๖,๙๐๐x๑๒)	-	-	๒๐๒,๘๐๐
๓๘	นายวรุฒม์ หันโศภักดิ์	ป.ตรี วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (สาขาวิศวกรรมโยธา)	(ผู้มีคุณวุฒิ)	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	(ผู้มีคุณวุฒิ)	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๓๙	นางสาวกาญจนา มวงมิ่งมี	คุณวุฒิระดับ ปวส. (สาขาการบัญชี)	(ผู้มีคุณวุฒิ)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	(ผู้มีคุณวุฒิ)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๔,๘๘๐ (๑๓,๗๔๐x๑๒)	-	-	๑๖๔,๘๘๐
๔๐	นายบุญชิต แก้วหลผล	คุณวุฒิระดับ ม.๓	(ผู้มีทักษะ ๕ ปี)	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	(ผู้มีทักษะ ๕ ปี)	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๗๙,๕๒๐ (๑๔,๙๖๐x๑๒)	-	-	๑๗๙,๕๒๐
๔๑	นายอนุชา มีนาบุรณ์	คุณวุฒิระดับ ม.๓	(ผู้มีทักษะ ๕ ปี)	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	(ผู้มีทักษะ ๕ ปี)	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๕๘,๑๖๐ (๑๓,๑๘๐x๑๒)	-	-	๑๕๘,๑๖๐
๔๒	นายอนุกุล สุนัขันภัย	คุณวุฒิระดับ ม.๓	(ผู้มีทักษะ ๕ ปี)	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	(ผู้มีทักษะ ๕ ปี)	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๓๙,๘๐๐ (๑๑,๖๕๐x๑๒)	-	-	๑๓๙,๘๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๔๓	นางสาวน่องเรียม มีนาบุรณ์	คุณวุฒิระดับ ปวช. ประเภทวิชา การบัญชี (สาขาพาณิชยกรรม)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๔	นายธนศ รุ่งเรือง	คุณวุฒิระดับ ปวส. ประเภทวิชา อุตสาหกรรม (สาขาไฟฟ้ากำลัง)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม											
๔๕	นางสาววิศรา พิสุทธิพัฒนา	ป.โท ครุศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาการบริหารการศึกษา)	๑๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๑๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๕๖๒,๒๔๐ (๓๘,๕๒๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๐๔,๒๔๐
๔๖	นายอริยะ แสงทวี	ป.ตรี ศึกษาศาสตรบัณฑิต (สาขาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา)	๑๘-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑๘-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๔๙,๒๔๐ (๒๐,๗๗๐x๑๒)	-	-	๒๔๙,๒๔๐
	ลูกจ้างประจำ											
๔๗	นางสาวอุทัยกรณ เข็มปัญญา	ป.ตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต (สาขาการจัดการทั่วไป)	กลุ่มตำแหน่ง สนับสนุน	เจ้าพนักงานธุรการ	-	กลุ่มตำแหน่ง สนับสนุน	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๖๖,๗๖๐ (๒๒,๒๓๐x๑๒)	-	-	๒๖๖,๗๖๐



ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๔๘	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่ามวัด	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๔๙	นางสาวใจรัก พุดธารา	ป.โท ครุศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาการบริหารการศึกษา)	๑๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๕	ครู	วิทยฐานะ ชำนาญการ	๑๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๕	ครู	วิทยฐานะ ชำนาญการ	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวสุชาดา บัวปิ่น	ป.ตรี ครุศาสตรบัณฑิต (สาขา การศึกษาปฐมวัย ๕ ปี)	(ผู้มีคุณวุฒิ)	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	(ผู้มีคุณวุฒิ)	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๗๖,๘๐๐ (๖,๔๐๐x๑๒)	-	-	๗๖,๘๐๐ จ่ายจากเงินรายได้
๕๑	พนักงานจ้างทั่วไป นางวรรกานฎจัน บัวปิ่น	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๒	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองเจ๊ก	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๕๓	นางสาวสมัย เหมือนวงษ์ธรรม	ป.โท ครุศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาการบริหารการศึกษา)	๑๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๖	ครู	วิทยฐานะ ชำนาญการ	๑๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๖	ครู	วิทยฐานะ ชำนาญการ	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวสุมาลี เขียวประดิษฐ์	ป.ตรี ครุศาสตรบัณฑิต (สาขา การศึกษาปฐมวัย ๕ ปี)	(ผู้มีคุณวุฒิ)	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	(ผู้มีคุณวุฒิ)	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑๙๕,๓๖๐ (๑๖,๒๘๐x๑๒)	-	-	๑๙๕,๓๖๐ จ่ายจากเงินรายได้
๕๕	พนักงานจ้างทั่วไป นางสาวธนาพัล พลศรี	ป.ตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต (สาขาคหกรรมศาสตร์)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๖	นางสาวบุญเรือน มีนกลีบ	คุณวุฒิระดับ ป.๗	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๗	หน่วยตรวจสอบภายใน นางสาวชัชฎา ฐาลพานาน	ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (สาขาการบริหารทรัพยากรมนุษย์)	๑๘-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๑๘-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๒๒๒,๒๔๐ (๑๘,๕๒๐x๑๒)	-	-	๒๒๒,๒๔๐



องค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า  
อำเภอกระzosี่  
รับที่ ๕๑๖๔  
รับที่ .....  
เวลา ๑๖.๕๐น.



ที่ นฐ ๐๐๒๓.๒/ว ๑๑๖๖

สำนักงาน ก.อบต.จังหวัดนครปฐม  
ศาลากลางจังหวัดนครปฐม  
ถนนศูนย์ราชการ นฐ ๗๓๐๐๐

๒๑ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม (ก.อบต.จังหวัด) ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม (ก.อบต.จังหวัดนครปฐม) ในคราวการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลที่เกี่ยวข้องถือปฏิบัติต่อไป รายละเอียดปรากฏตามมติที่ประชุม ก.อบต.จังหวัดนครปฐม ซึ่งสามารถดาวน์โหลดได้ที่ [www.nptlocal.go.th](http://www.nptlocal.go.th) ในหัวข้อเอกสารดาวน์โหลด เรื่อง มติ ก.อบต.จังหวัดนครปฐม (ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖)

จึงเรียนมาเพื่อแจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่รับผิดชอบทราบ ถือปฏิบัติและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

นายกองเอก

(พงศธร ศิริสาคร)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดนครปฐม

ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม

สำนักงานเลขานุการ ก.อบต.จังหวัด  
ฝ่ายเลขานุการ ก.อบต.จังหวัด  
โทร. ๐-๓๔๓๔-๐๐๒๗ ต่อ ๒๒  
โทรสาร ๐-๓๔๓๔-๐๐๔๗



ระเบียบวาระ ๕.๑๒ เรื่อง ขอความเห็นชอบจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑. เรื่องเดิม

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม (ก.อบต.จังหวัดนครปฐม) มีคำสั่ง ที่ ๑/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ประกอบคำสั่ง ที่ ๕/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ แต่งตั้งคณะกรรมการโครงสร้างและอัตรากำลังส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

๑. นายอานันท์ จันทร์สุทธิ ประธานอนุกรรมการ  
ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.อบต.จังหวัด
๒. นายหัตสนัย จิตอารีย์ อนุกรรมการ  
ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.อบต.จังหวัด
๓. นายสามารถ ช่ายคำ อนุกรรมการ  
ผู้แทนปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๔. ผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล อนุกรรมการ  
สำนักงานจังหวัดนครปฐม หรือผู้แทน
๕. ปฏิรูปที่ดินจังหวัดนครปฐม หรือผู้แทน อนุกรรมการ
๖. ท้องถิ่นจังหวัดนครปฐม หรือผู้แทน อนุกรรมการและเลขานุการ
๗. ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น หรือผู้แทน อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๘. นายธีรวัฒน์ ทองแก้ว อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ  
นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นปฏิบัติการ

โดยมีอำนาจหน้าที่พิจารณาถ้อยแถลงการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลและเรื่องอื่นๆ ตามที่ ก.อบต.จังหวัด มอบหมาย

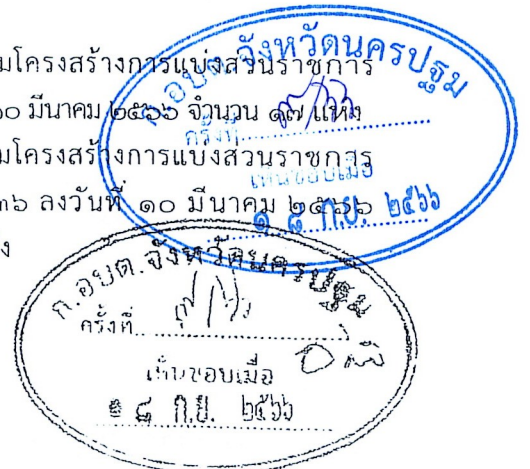
๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๙๐ แห่ง รายงานขอความเห็นชอบต่อ ก.อบต. จังหวัดนครปฐม เพื่อขอความเห็นชอบจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามกรณีต่างๆ ดังนี้

(๑) กรณีขอใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีอัตรากำลังคงเดิม หรือขอกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เปลี่ยนชื่อตำแหน่งครู หรือพนักงานจ้างในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ จำนวน ๒๘ แห่ง

(๒) กรณีกำหนดตำแหน่งให้เป็นไปตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ จำนวน ๑๗ แห่ง

(๓) กรณีกำหนดตำแหน่งให้เป็นไปตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ และการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จำนวน ๔๕ แห่ง



๒.๒ คณะอนุกรรมการโครงสร้างและอัตรากำลังส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้พิจารณาถ้อยแถลงการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามข้อ ๒.๑ ดังนี้

(๑) การประชุมฯ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๖

(๒) การประชุมฯ ครั้งที่ ๔/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๖๖

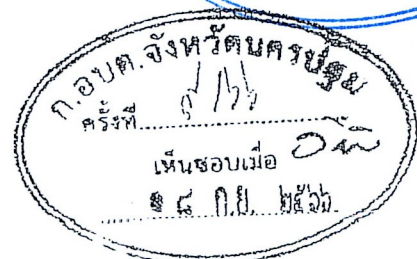
### ๓. ข้อระเบียบ

๓.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๒๑ ข้อ ๒๗ ข้อ ๒๙ ข้อ ๓๐ ข้อ ๓๑ ข้อ ๓๒ ข้อ ๓๕ ข้อ ๔๒๑

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

### ๔. ข้อพิจารณา

ฝ่ายเลขานุการฯ พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเป็นไปตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ประกอบกับคำสั่งคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม ที่ ๑/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ และคำสั่ง ที่ ๕/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ที่ให้คณะกรรมการโครงสร้างและอัตรากำลังส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่พิจารณาถ้อยแถลงการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลและเรื่องอื่นๆ ตามที่ ก.อบต.จังหวัด มอบหมาย ซึ่งคณะกรรมการโครงสร้างและอัตรากำลังส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้พิจารณาถ้อยแถลงการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เรียบร้อยแล้ว จึงนำเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป



๓. กรณีกำหนดตำแหน่งให้เป็นไปตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ และขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (เพิ่มเติม) ในการประชุมคณะอนุกรรมการฯ ครั้งที่ ๔/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๖๖ ณ ห้องประชุมสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด ศาลากลางจังหวัดนครปฐม (จำนวน ๒๖ แห่ง)

ลำดับ	อบต.	ขอจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙					หมายเหตุ
		เพิ่ม (ข้อ ๒๑)	ยุบ (ข้อ ๓๑)	ขยาย (ข้อ ๒๘)	ปรับเปลี่ยน/ตัดโอน ตำแหน่งโดย ไม่เปลี่ยนตำแหน่ง สายงาน (ข้อ ๒๙)	ปรับเปลี่ยน/ตัดโอน ตำแหน่งโดย เปลี่ยนตำแหน่ง สายงาน/ระดับ (ข้อ ๓๐)	
	<b>อ.เมืองนครปฐม</b>						กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖
๑	อบต.หนองดินแดง						✓
๒	อบต.ดอนยายหอม						✓
๓	อบต.สระกระเทียม						✓
๔	อบต.บ้านยาง						✓
	<b>อ.สามพราน</b>						
๕	อบต.ท่าข้าม						✓
๖	อบต.คลองจินดา						✓
๗	อบต.ท่าตลาด						✓
๘	อบต.คลองใหม่						✓
	<b>อ.ดอนตูม</b>						
๙	อบต.ลำเหย						✓
๑๐	อบต.ห้วยพระ						
๑๑	อบต.ห้วยด้วน						
	<b>อ.กำแพงแสน</b>						
๑๒	อบต.ห้วยม่วง						

ก.อบต.จังหวัดนครปฐม  
ครั้งที่.....  
เห็นชอบเมื่อ  
๑๕ ก.ย. ๒๕๖๖

ก.อบต.จังหวัดนครปฐม  
ครั้งที่.....  
เห็นชอบเมื่อ  
๑๕ ก.ย. ๒๕๖๖

ลำดับ	เวลา เข้าชี้แจง โดยประมาณ	อบต.	ขอจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙					หมายเหตุ
			เพิ่ม (ข้อ ๒๑)	ยุบ (ข้อ ๓๑)	ขยาย (ข้อ ๒๘)	ปรับเกลี้ย/ตัดโอน ตำแหน่งโดย ไม่เปลี่ยนตำแหน่ง สายงาน (ข้อ ๒๙)	ปรับเกลี้ย/ตัดโอน ตำแหน่งโดย เปลี่ยนตำแหน่ง สายงาน/ระดับ (ข้อ ๓๐)	
		<u>อบ.บางเลน</u>						กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ตามหนังสือสำนักงาน กจ. กท. และ กอบต. ที่ มท๐๐๖๖๙๖๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖
๑๓		อบต.บางระกำ						✓
๑๔		อบต.คลองนกกระทุง						✓
๑๕		อบต.บางภาษี						✓
๑๖		อบต.ลำพญา						✓
๑๗		อบต.ไทรงาม						✓
๑๘		อบต.ไผ่ซาง						✓
		<u>อบ.นครชัยศรี</u>						
๑๙		อบต.โคกพระเจดีย์						✓
๒๐		อบต.ห้วยพลู						✓
๒๑		อบต.ดอนแฝก						✓
๒๒		อบต.สัมปทวน						✓
๒๓		อบต.ท่ากระชับ						✓
๒๔		อบต.พะเนียด						✓
๒๕		อบต.ลานตากฟ้า						✓
๒๖		อบต.แหลมบัว						✓

ก.อบต.จังหวัดนครปฐม  
ครั้งที่... ๗/๖๖ ✓  
เห็นชอบเมื่อ  
๑๙ ก.ย. ๒๕๖๖

ก.อบต.จังหวัดนครปฐม  
ครั้งที่... ๗/๖๖  
เห็นชอบเมื่อ ๑๙  
๙ ก.ย. ๒๕๖๖

๒๕. อบต.ลานตากฟ้า อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม ขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

เพิ่ม/ปรับเปลี่ยน/ปรับปรุง (ตำแหน่ง/โครงสร้างส่วนราชการ)	ยุบเลิก/ตัดโอน (ตำแหน่ง/โครงสร้างส่วนราชการ)	หมายเหตุ
<p>ขอจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ดังนี้ (กำหนดตำแหน่งให้เป็นไปตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ และข้อกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม)</p> <p>๑. กองช่าง</p> <p>๑.๑ งานควบคุมการก่อสร้าง <u>ข้อกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม ดังนี้</u> - วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา เลขที่ตำแหน่ง ๑๘-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑ (กำหนดให้ครบตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ)</p> <p>๑.๒ งานสาธารณูปโภค <u>ข้อกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม ดังนี้</u> - นักจัดการงานช่าง (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา เลขที่ตำแหน่ง ๑๘-๓-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑ (กำหนดให้ครบตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ)</p> <p>๒. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม งานบริหารการศึกษา</p> <p>๒.๑ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท้ายวัด (๑) <u>ข้อกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม ดังนี้</u> - ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็ก จำนวน ๑ อัตรา (กำหนดตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖)</p> <p>(๒) <u>ขอเปลี่ยนชื่อตำแหน่ง ดังนี้</u> จาก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา เป็นผู้ช่วยครูผู้ช่วย (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (เปลี่ยนชื่อตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖)</p>	<p>กองช่าง งานสาธารณูปโภค <u>ขอยุบเลิกตำแหน่ง ดังนี้</u> - พนักงานผลิตน้ำประปา (ทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (ตำแหน่งว่าง)</p> <p>(ขอยุบเลิกตำแหน่ง เนื่องจาก เป็นตำแหน่งว่าง ซึ่งองค์การ บริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า ได้ดำเนินการสรรหาเป็นเวลานาน ปรากฏว่าไม่มีผู้มีความสมบัติ ผู้ใดประสงค์เข้ารับการสรรหา และเพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่าย ด้านงานบริหารงานบุคคล และอาจวางแผนการกำหนด กรอบอัตรากำลังตำแหน่งอื่น เพื่อรองรับงานในลักษณะ เดียวกัน)</p> <p>(พิจารณาเหตุผลความจำเป็น ที่ อบรมเสนอ)</p>	<p><u>แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙</u> - การจัดทำแผนครั้งนี้ จำนวนบุคลากร เพิ่มขึ้น ๓ อัตรา เป็น ๕๗ อัตรา (เดิม ๕๔ อัตรา) - มีค่าใช้จ่ายบุคลากร งบประมาณ ๒๕๖๗ เท่ากับร้อยละ ๒๕.๑๒</p> <p>กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกำหนด ตำแหน่งพี่เลี้ยงโครงการ และเปลี่ยนชื่อตำแหน่ง ครู ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖</p> <p>ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๔ (โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบลและกิจการ อื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ในองค์การบริหารส่วนตำบล) และ เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่แยกชื่ออย่างอื่น ขออัตรากำลังให้เทศบาลนคร ๒๕๖๕</p> <p>ครั้งที่ ..... เห็นชอบเมื่อ ๑๕ ก.ย. ๒๕๖๖</p> <p>ครั้งที่ ..... เห็นชอบเมื่อ ๑๕ ก.ย. ๒๕๖๖</p>

น.อบต.จังหวัดนครปฐม  
ครั้งที่ .....  
เห็นชอบเมื่อ  
๑๕ ก.ย. ๒๕๖๖

ก.อบต.จังหวัดนครปฐม  
ครั้งที่ .....  
เห็นชอบเมื่อ  
๑๕ ก.ย. ๒๕๖๖

๒๕. อบต.ลานตากฟ้า (ต่อ)

เพิ่ม/ปรับเกลี้ย/ปรับปรุง (ตำแหน่ง/โครงสร้างส่วนราชการ)	ยุบเลิก/ตัดโอน (ตำแหน่ง/โครงสร้างส่วนราชการ)	หมายเหตุ
<p>๒.๒ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองเจ๊ก</p> <p>(๑) <b>ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่</b> ดังนี้</p> <p>- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็ก จำนวน ๑ อัตรา (กำหนดตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖)</p> <p>(๒) <b>ขอเปลี่ยนชื่อตำแหน่ง</b> ดังนี้</p> <p>จาก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา เป็น ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (เปลี่ยนชื่อตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖)</p> <p>(พิจารณาเหตุผลความจำเป็นและปริมาณงานที่ อบต.เสนอ)</p>		

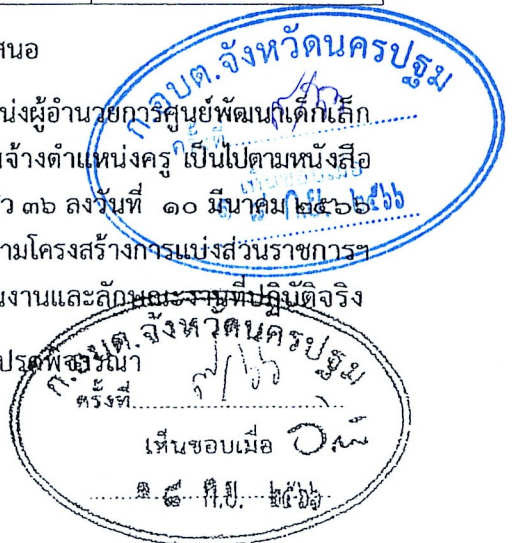
\*\*คณะอนุกรรมการฯ พิจารณาการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ที่ อบต.เสนอ

มติคณะอนุกรรมการฯ

ควรให้ความเห็นชอบ เนื่องจากการกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การเปลี่ยนชื่อตำแหน่งครูและตำแหน่งพนักงานจ้างตำแหน่งครูเป็นไปตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ การขอกำหนดตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ เป็นไปตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฯ และการขอยุบเลิกตำแหน่งสอดคล้องกับปริมาณงานและลักษณะงานที่ปฏิบัติจริง

มติที่ประชุม

จึงเสนอที่ประชุม ก.อบต.จังหวัดนครปฐม เพื่อโปรดพิจารณา เห็นชอบตามความเห็นของคณะอนุกรรมการฯ





# บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า

ที่ นฐ ๗๗๐๐๑/- วันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖

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

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗- ๒๕๖๙

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า ได้มีคำสั่งที่ ๕๓๒/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ นั้น

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้าเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุม เพื่อพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ในวัน ศุกร์ ที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า ชั้น ๒

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายวรชัย วัฒนากรแก้ว)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า



รับเรื่องแล้ว

ผู้รับ.....

วันที่.....

เวลา.....

รับเรื่องแล้ว

ผู้รับ.....

วันที่.....

เวลา.....

รับเรื่องแล้ว

ผู้รับ.....

วันที่.....

เวลา.....

รับเรื่องแล้ว

ผู้รับ.....

วันที่.....

เวลา.....

รับเรื่องแล้ว

ผู้รับ.....

วันที่ 18-7-๒๕

เวลา.....

รับเรื่องแล้ว

ผู้รับ.....

วันที่.....

เวลา.....

รับเรื่องแล้ว

ผู้รับ.....

วันที่.....

เวลา.....

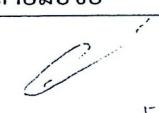
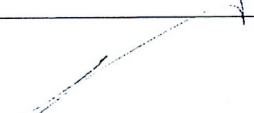
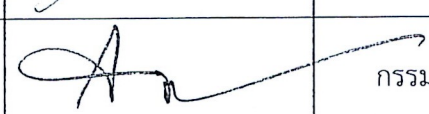

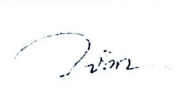

ระเบียบวาระการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

วัน ศุกร์ ที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ น.  
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลลาดตากฟ้า ชั้น ๒

- ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องแจ้งให้ที่ประชุมทราบ  
๑.๑ คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙
- ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุม  
( ไม่มี )
- ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่อง  
( ไม่มี )
- ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเพื่อพิจารณา  
๓.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดตากฟ้า
- ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่นๆ



รายชื่อผู้เข้าประชุม  
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า  
วัน ศุกร์ ที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ น.  
ณ ห้องประชุมชั้น ๒ องค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายวรชัย วัฒนารแก้ว	นายก อบต.		ประธานกรรมการ
๒	นายวิริยะ สิ้นเกษม	ปลัด อบต.		กรรมการ
๓	นางอารีรัตน์ จันทร์แสง	ผู้อำนวยการกองคลัง		กรรมการ
๔	นายนพดล อยู่เสื่อ	ผู้อำนวยการกองช่าง		กรรมการ
๕	นางสาววิศรดา พิสิฐพิพัฒนา	ผู้อำนวยการ กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม		กรรมการ
๖	นางเจตสุดา พ่วงทรัพย์สิน	หัวหน้าสำนักปลัด		กรรมการ/ เลขานุการ
๗	นางสาวอัยยาลิน รุจิวัฒนากุลหิรัญ	นักทรัพยากรบุคคล	อัยยาลิน	ผู้ช่วยเลขานุการ



รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม

วันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ น.  
ณ ห้องประชุมชั้น ๒ องค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า

ผู้เข้าประชุม

๑. นายวรชัย วัฒนารแก้ว	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า	ประธานกรรมการ
๒. นายวิริยะ สีนเกษม	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า	กรรมการ
๓. นางอารีรัตน์ จันทร์แสง	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นายพนพล อยู่เสื่อ	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นางสาววิศรา พิสิฐพิพัฒนา	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๖. นางเจตสุตา พ่วงทรัพย์สิน	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๗. นางสาวอัยยาลิน รุจิวัฒนากุลหิรัญ	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

- ไม่มี

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายวรชัย วัฒนารแก้ว นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า ทำหน้าที่ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ได้กล่าวเปิดการประชุมตามระเบียบวาระการประชุมดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายวรชัย วัฒนารแก้ว ประธานกรรมการ ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า ที่ ๕๓๒/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า ประกอบด้วย

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า เป็นประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า เป็นกรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกอง/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ
๔. หัวหน้าสำนักปลัด เป็นกรรมการและเลขานุการ
๕. นักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้กำหนดข้อมูลตำแหน่งอัตรา และงบประมาณของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลและงบประมาณรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า

ที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม  
- ไม่มี -



/ระเบียบวาระ...



๓. บทวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน

- ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ว่าในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และภารกิจข้อ๒ จะต้องกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างในตำแหน่งใด และจำนวนเท่าใด จึงจะทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ฯลฯ

๔. บทวิเคราะห์การวางแผนการใช้อัตรากำลังคน

- ให้สำรวจและประเมินความรู้ ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรหรือฝึกอบรมกำลังคนให้เหมาะสมหน้าที่ ความรับผิดชอบและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอันเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ ฯลฯ

๕. การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้างต้นมาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้นำข้อมูล ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมไว้ในแผนอัตรากำลังฉบับนี้ โดยแยกข้อมูลเป็นแต่ละส่วนราชการและเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ กำหนดโครงสร้างแบ่งส่วนราชการและระดับตำแหน่ง ประเภทสายงาน ระดับ จำนวน เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานและปริมาณงาน ฯลฯ

๖. การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการ

- กำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ฯลฯ

๗. ประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

- ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ และวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายที่เป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สิทธิสวัสดิการต่างๆ และกรอกข้อมูลลงในแบบการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายฯ และต้องแสดงบัญชีการจัดคนลงสู่ตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการด้วย ฯลฯ

๘. เงินประจำตำแหน่ง

- การคำนวณเงินประจำตำแหน่ง และเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ถือปฏิบัติตามประกาศกรมโยธาธิการและผังเมือง เรื่อง ระเบียบการคำนวณเงินประจำตำแหน่งและเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ฯลฯ

๙. ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการ



คำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ และ พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ฯลฯ

๑๐. ความสมบูรณ์ของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ต่อ ก.อบต.จังหวัด ภายในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๖ และเมื่อ ก.อบต. จังหวัด มีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง การสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากรในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ฯลฯ

๑๑. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการหรือปรับปรุงตำแหน่งสายงานบริหาร

- การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการให้เป็นไปตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ฯลฯ

๑๒. การกำหนดหรือการปรับปรุงตำแหน่งลูกจ้างประจำหรือพนักงานจ้าง

- ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.ที่เกี่ยวข้อง ฯลฯ

๑๓. การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- กรณีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อยู่ระหว่างประกาศใช้บังคับ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีเหตุผลความจำเป็นและประสงค์จะดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดส่วนราชการ การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ การปรับประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การปรับปรุงระดับตำแหน่ง การกำหนดตำแหน่งเพิ่ม การยุบเลิกตำแหน่ง หรือการอื่นใดที่กระทบต่อแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอเรื่องขอความเห็นชอบต่อ ก.อบต.จังหวัด และให้จัดทำเป็นประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทุกครั้ง โดยระบุว่าเป็นการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่เท่าใดให้ชัดเจน

๑๔. กรณีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินร้อยละ ๔๐

- ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.ที่เกี่ยวข้อง ฯลฯ

๑๕. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

- ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) ฯลฯ

ที่ประชุม

รับทราบ



/นายวรชัย...

นายวรชัย วัฒนารแก้ว  
ประธานกรรมการ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า ขอให้คณะกรรมการจัดทำแผนฯ ได้พิจารณา กำหนดจำนวน และอัตราตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้าและเป็นไปตามหนังสือสำนักงาน 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 และคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่ประชุม

รับทราบ

โดยได้ร่วมกันวิเคราะห์ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กรทั้งภายในและภายนอกองค์กรโดยเทคนิค SWOT นำมากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องดำเนินการ มากำหนดส่วนราชการได้ดังนี้

๑. สำนักปลัด อบต.

- งานบริหารงานทั่วไป
- งานการเจ้าหน้าที่
- งานนโยบายและแผน
- งานนิติการ
- งานสวัสดิการสังคม
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม

๒. กองคลัง

- งานการเงินและบัญชี
- งานพัฒนารายได้
- งานพัสดุและทรัพย์สิน

๓. กองช่าง

- งานควบคุมการก่อสร้าง
- งานสาธารณูปโภค

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- งานบริหารการศึกษา
- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน



/ร่วมกัน...

ร่วมกันวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเพื่อนำมาประกอบการกำหนดอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยแบ่งเป็น ๕ ส่วนราชการ มีกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๕๘ อัตราดังนี้

นางเจตสุตา พงษ์ทรัพย์สิน	<u>ตำแหน่งบริหารงานท้องถิ่น จำนวน ๑ อัตรารวม</u>	
กรรมการและเลขานุการ	๑. ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	จำนวน ๑ อัตรารวม
	<u>๑. สำนักงานปลัด อบต.</u>	
	<u>พนักงานส่วนตำบล</u>	
	๑. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรารวม
	๒. นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	จำนวน ๑ อัตรารวม
	๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	จำนวน ๑ อัตรารวม
	๔. นิติกร (ปก./ชก.)	จำนวน ๑ อัตรารวม
	๕. นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	จำนวน ๑ อัตรารวม
	๖. นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	จำนวน ๑ อัตรารวม
	๗. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	จำนวน ๑ อัตรารวม
	๘. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	จำนวน ๑ อัตรารวม
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	
	๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	จำนวน ๑ อัตรารวม
	๒. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)	จำนวน ๑ อัตรารวม
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	
	๑. ภารโรง	จำนวน ๑ อัตรารวม
	๒. นักการ	จำนวน ๑ อัตรารวม
	๓. คนงาน	จำนวน ๔ อัตรารวม
	๔. คนงานประจำรถขยะ	จำนวน ๓ อัตรารวม
	รวม	จำนวน ๑๙ อัตรารวม

ที่ประชุม ได้พิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลังฯ และดำเนินการตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และแนวทางที่กำหนดไว้

นางอารีรัตน์ จันทร์แสง	<u>๒. กองคลัง</u>	
กรรมการ	<u>พนักงานส่วนตำบล</u>	
	๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรารวม
	๒. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	จำนวน ๑ อัตรารวม
	๓. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	จำนวน ๒ อัตรารวม
	๔. เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	จำนวน ๑ อัตรารวม
	๕. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	จำนวน ๑ อัตรารวม
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	
	๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	จำนวน ๑ อัตรารวม
	๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๑ อัตรารวม



	๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๑ อัตรา
	๑. คนงาน	จำนวน ๓ อัตรา
	<b>รวม</b>	<b>จำนวน ๑๒ อัตรา</b>
ที่ประชุม	ได้พิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลังฯ และดำเนินการตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และแนวทางที่กำหนดไว้	

นายนพดล อยู่เสื่อ	<u>กองช่าง</u> พนักงานส่วนตำบล	
	๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
	๒. นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	จำนวน ๑ อัตรา
	๓. วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
	๔. นักจัดการงานช่าง (ปก./ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	
	๑. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	จำนวน ๒ อัตรา
	๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๑ อัตรา
	๓. พนักงานผลิตน้ำประปา	จำนวน ๓ อัตรา
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	
	๔. คนงาน	จำนวน ๒ อัตรา
	<b>รวม</b>	<b>จำนวน ๑๒ อัตรา</b>

โดยปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ มีความต้องการขอยุบเลิกตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ตำแหน่ง พนักงานผลิตน้ำประปา จำนวน ๑ อัตรา เนื่องจากเป็นตำแหน่งว่างและเพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายด้านงานบริหารงานบุคคล และขอกำหนดเพิ่ม พนักงานส่วนตำบล ประเภทวิชาการ จำนวน ๒ อัตรา คือ ตำแหน่ง วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา และตำแหน่ง นักจัดการงานช่าง จำนวน ๑ อัตรา เพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างตามแนวทางหนังสือสำนักงาน ก.อบต.ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๔๓ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓

ที่ประชุม ได้พิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลังฯ และดำเนินการตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และแนวทางที่กำหนดไว้

น.ส.วริศรา พิสิฐพัฒนา กรรมการ	กองการศึกษา พนักงานส่วนตำบล	
	๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	
	๒. นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	
	<u>ลูกจ้างประจำ</u>	
	๑. เจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๑ อัตรา



ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท้ายวัด

๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา

๒. ครู จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยครูผู้ช่วย จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

๑. คนงาน จำนวน ๑ อัตรา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบ้านคลองเจ๊ก

๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา

๒. ครู จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยครูผู้ช่วย จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

๑. ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา

๒. คนงาน จำนวน ๑ อัตรา

รวม จำนวน ๑๒ อัตรา

โดยปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ มีความต้องการ ขอกำหนดเพิ่ม พนักงานส่วน  
ตำบล ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒ อัตรา และเปลี่ยนแปลง  
ชื่อพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก เป็น ผู้ช่วยครูผู้ช่วย จำนวน  
๒ อัตรา เพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างตามแนวทางหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ  
ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผน  
อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ข้อ ๕ การกำหนด  
ตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และข้อ ๑๒ การกำหนดหรือการปรับปรุงตำแหน่ง  
ลูกจ้างประจำหรือพนักงานจ้าง

ที่ประชุม

ได้พิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลังฯ และดำเนินการตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และแนวทาง  
ที่กำหนดไว้

นายวิริยะ สีนเกษม  
กรรมการ

หน่วยตรวจสอบภายใน  
พนักงานส่วนตำบล

๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก.) จำนวน ๑ อัตรา

รวม จำนวน ๑ อัตรา

ที่ประชุม

ได้พิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลังฯ และดำเนินการตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และแนวทาง  
ที่กำหนดไว้

ที่ประชุม

ร่วมกันพิจารณา ข้อ ๙ ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทน  
สรุป ดังนี้



๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

รายการ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
รายจ่ายด้านเงินเดือนของพนักงานทั้งหมด	๑๒,๑๑๓,๒๘๐	๑๒,๔๖๕,๐๐๐	๑๒,๘๒๑,๗๖๐
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%	๑,๘๑๖,๙๙๒	๑,๘๖๙,๗๕๐	๑,๙๒๓,๒๖๔
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น	๑๓,๙๓๐,๒๗๒	๑๔,๓๓๔,๗๕๐	๑๔,๗๔๕,๐๒๔
คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี	๒๔.๑๒	๒๓.๖๔	๒๓.๑๖

\* หมายเหตุ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ เป็นเงิน ๕๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท  
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ เป็นเงิน ๕๗,๗๕๐,๐๐๐ บาท  
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ เป็นเงิน ๖๐,๖๓๗,๕๐๐ บาท  
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ เป็นเงิน ๖๓,๖๖๙,๓๗๕ บาท

ที่ประชุม ได้ใช้เวลาในการพิจารณาพอสมควรแล้ว จึงมีมติเห็นชอบ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดตาขาวตาม แนวทางที่กำหนด

นายวรชัย วัฒนากกรแก้ว มีท่านใดต้องการเสนอเรื่องอื่นได้อีกหรือไม่ หากไม่มีขอมอบหมายเลขานุการและ ประธานกรรมการ ผู้ช่วยเลขานุการ รวบรวมเอกสารร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดตาขาว เพื่อเสนอขอความเห็นชอบต่อ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐมและประกาศใช้ต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ  
น.ส. อัยยาลิน รุจิวัฒนา ตามที่ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดตาขาวเสร็จสิ้นเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ให้ดำเนินการ ตั้งอัตราเงินเดือนของทุกตำแหน่ง ไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีต่อไป

นายวรชัย วัฒนากกรแก้ว มอบหมายเจ้าหน้าที่งบประมาณดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป  
ประธานกรรมการ

ปิดประชุมเวลา ๑๕.๓๐ น.

(ลงชื่อ)

ผู้จัดบันทึกการประชุม

(นางเจตสุตา พ่วงทรัพย์สิน)

กรรมการและเลขานุการ

(ลงชื่อ)

(นายวรชัย วัฒนากกรแก้ว)

ประธานกรรมการ





# บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า  
ที่ นฐ ๗๗๐๐๑/- วันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๖  
เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรียน นายกององค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า

## ๑. เรื่องเดิม

ตามที่ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑) ขององค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ นั้น

## ๒. ข้อเท็จจริง

ตามหนังสือสำนักงาน 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 ได้ชักชวนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด

## ๓. ระเบียบ/ข้อกฎหมาย

๑. หนังสือสำนักงาน 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

๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม หมวด ๒ เรื่องการกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง

## ๔. ข้อพิจารณา

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า เป็นไปตามระเบียบข้อกฎหมายและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้น เห็นควรพิจารณาดำเนินการดังนี้

๑. ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน 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

๒. พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ หากพิจารณาเห็นชอบโปรดลงนามในร่างคำสั่งที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ในคำสั่ง

(นางสาวอัยยาลิน รุจิวัฒนากุลหิรัญ) ๑ ๘ ก.ย. ๒๕๖๖  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด..... ไม่ขอออกหนังสือแจ้งเพิกถอนแผน อ่างกักน้ำ ของ อบต.ปรางค์ ๓๗  
ศรีสวัสดิ์ และ ขอออกหนังสือแจ้งให้ ท.ต.ท.พ.พ. ออกดำเนินการขุดลอก ๓๗

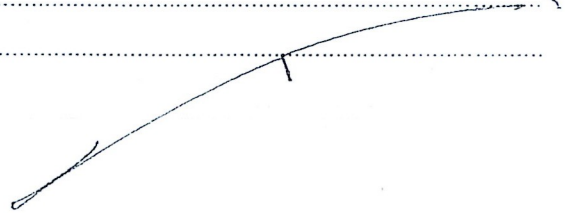


(นางเจตสุตา พ่วงทรัพย์สิน)

หัวหน้าสำนักปลัด

เน้นตรงทำแทน

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า.....



(นายวิริยะ สินเกษม)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า

- ๐ ก.ก. ๖๖๖

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า.....

อนุมัติ

ไม่อนุมัติ เพราะ.....



(นายวรชัย วัฒนากรรแก้ว)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า





# บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า (สำนักปลัด) โทร. ๐ ๓๔๔๐ ๐๔๔๐ ต่อ ๑๑

ที่ นฐ. ๗๗๐๐๑/- วันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของ  
องค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

พร้อมหนังสือฉบับนี้ได้แนบคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า มาเพื่อทราบ  
และถือปฏิบัติโดยทั่วกัน ดังนี้

๑. คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า ที่ ๕๓๒/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการ  
จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า  
ลงวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖

จึงเรียนมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติต่อไป

(นายวรชัย วัฒนากกรแก้ว)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า

รับเรื่องแล้ว

ผู้รับ.....

วันที่.....

เวลา.....

รับเรื่องแล้ว

ผู้รับ.....

วันที่ 12/07/66

เวลา 11:05



รับเรื่องแล้ว

ผู้รับ.....

วันที่ 10-7-65

เวลา.....

รับเรื่องแล้ว

ผู้รับ.....

วันที่.....

เวลา.....

รับเรื่องแล้ว

ผู้รับ.....

วันที่.....

เวลา.....

รับเรื่องแล้ว  
รับ.....  
วันที่.....  
เวลา.....



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า  
ที่ ๔๕๒๒/ ๒๕๖๖

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

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๕ ข้อ ๑๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และข้อ ๗ ประกอบข้อ ๑๒ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า เพื่อกำหนดข้อมูลตำแหน่งอัตรา และงบประมาณของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลและงบประมาณรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยบุคคล ดังต่อไปนี้

- |  |                         |
|--|-------------------------|
| ๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า          | เป็นประธานกรรมการ       |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า            | เป็นกรรมการ             |
| ๓. ผู้อำนวยการกอง/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ | เป็นกรรมการ             |
| ๔. หัวหน้าสำนักปลัด                              | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๕. นักทรัพยากรบุคคล                              | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ    |

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายวรชัย วัฒนการแก้ว)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า



ปลัด อบต.	6 ก.ค. 2566
ผอ.กอง/หน.	6 กค ๒6
ผู้ช่วย	พนักงาน ๐๑ ก.ค./2566
พิมพ์/ทาน	/ /

# เอกสารเพิ่มเติม





ข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล  
เรื่อง  
งบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ของ  
องค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า  
อำเภอ นครชัยศรี จังหวัดนครปฐม



สำเนาถูกต้อง

โชตทิน

นางสาวอัยยาลิน รุจิวัฒนากุลศิริวิญ  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า  
เรื่อง ประกาศใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า ได้จัดทำร่างข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล เรื่อง งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ซึ่งคณะกรรมการแปรรูปได้พิจารณาว่าร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ และสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้ามีมติเห็นชอบ ในคราวประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า สมัยประชุมสามัญ สมัยที่ ๓ ประจำปี ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๒ เมื่อวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๕ ประกอบกับ นายอำเภอนครชัยศรี ได้พิจารณาอนุมัติร่างข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล เรื่องงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒ กันยายน ๒๕๖๕ แล้วนั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๘๗ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ องค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า จึงประกาศใช้ข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล เรื่องงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายวรชัย วัฒนากกรแก้ว)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า



ตำแหน่งผู้ลงนาม

นายวรชัย

นางสาวอัยยาริน รุจิวัฒนากุลพิบูลย์  
นักบริหารปกครองส่วนท้องถิ่น

ค่าแถมงบประมาณ

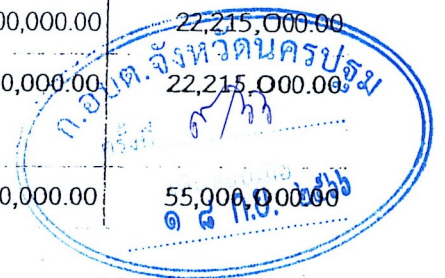
ประกอบงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

องค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า

อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม

1. รายรับ

รายรับ	รายรับจริง ปี 2564	ประมาณการ ปี 2565	ประมาณการ ปี 2566
รายได้จัดเก็บเอง			
หมวดภาษีอากร	209,427.07	290,000.00	1,080,000.00
หมวดค่าธรรมเนียม ค่าปรับ และใบอนุญาต	648,146.10	660,000.00	645,000.00
หมวดรายได้จากทรัพย์สิน	514,622.84	800,000.00	700,000.00
หมวดรายได้จากสาธารณูปโภค และกิจการพาณิชย์	1,905,320.00	1,900,000.00	1,900,000.00
หมวดรายได้เบ็ดเตล็ด	30,435.32	35,000.00	55,000.00
หมวดรายได้จากทุน	3,220.00	20,000.00	20,000.00
รวมรายได้จัดเก็บเอง	3,311,171.33	3,705,000.00	4,400,000.00
รายได้ที่รัฐบาลเก็บแล้วจัดสรรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น			
หมวดภาษีจัดสรร	28,455,528.34	28,295,000.00	28,385,000.00
รวมรายได้ที่รัฐบาลเก็บแล้วจัดสรรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	28,455,528.34	28,295,000.00	28,385,000.00
รายได้ที่รัฐบาลอุดหนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น			
หมวดเงินอุดหนุน	21,313,051.56	21,000,000.00	22,215,000.00
รวมรายได้ที่รัฐบาลอุดหนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	21,313,051.56	21,000,000.00	22,215,000.00
รวม	53,079,751.23	53,000,000.00	55,000,000.00



ผู้อำนวยการ

โยชภักดิ์

นางสาวอัยยาสิน รุจิวัฒนกุลกิจ

นักประชาสัมพันธ์ชำนาญการ

คำแถลงงบประมาณ  
 ประกอบงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566  
 องค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า  
 อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม

2. รายจ่าย

รายจ่าย	รายจ่ายจริง ปี 2564	ประมาณการ ปี 2565	ประมาณการ ปี 2566
จ่ายจากงบประมาณ			
งบกลาง	14,306,903.74	15,610,800.00	16,039,700.00
งบบุคลากร	10,326,648.17	13,887,410.00	13,299,970.00
งบดำเนินงาน	6,323,292.82	11,695,390.00	14,623,130.00
งบลงทุน	883,558.22	9,086,400.00	8,397,200.00
งบเงินอุดหนุน	1,898,940.00	2,700,000.00	2,620,000.00
งบรายจ่ายอื่น	0.00	20,000.00	20,000.00
รวมจ่ายจากงบประมาณ	33,739,342.95	53,000,000.00	55,000,000.00



๑๘ ก.ย. ๒๕๖๖  
 ๑๘ ก.ย. ๒๕๖๖  
 นางสาวอัยยาภรณ์ รุ่งเรือง  
 นักวิชาการบริหารระดับชำนาญการ

-ร่าง-



ข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล

เรื่อง

งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567

สำเนาถูกต้อง

ไพฑูริย์

นางสาวอัยยาลิน รุจิวัฒนากุลพิริย  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า

อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม



## คำแถลงงบประมาณ

ประกอบงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

องค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า

อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม

## 1. รายรับ

รายรับ	รายรับจริง ปี 2565	ประมาณการ ปี 2566	ประมาณการ ปี 2567
รายได้จัดเก็บเอง			
หมวดภาษีอากร	1,334,708.03	1,080,000.00	1,180,000.00
หมวดค่าธรรมเนียม ค่าปรับ และใบอนุญาต	693,033.60	645,000.00	695,000.00
หมวดรายได้จากทรัพย์สิน	464,228.30	700,000.00	600,000.00
หมวดรายได้จากสาธารณูปโภค และกิจการพาณิชย์	1,748,700.00	1,900,000.00	1,900,000.00
หมวดรายได้เบ็ดเตล็ด	17,633.48	55,000.00	20,000.00
หมวดรายได้จากทุน	30,000.00	20,000.00	20,000.00
รวมรายได้จัดเก็บเอง	4,288,303.41	4,400,000.00	4,415,000.00
รายได้ที่รัฐบาลเก็บแล้วจัดสรรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น			
หมวดภาษีจัดสรร	30,847,820.42	28,385,000.00	31,585,000.00
รวมรายได้ที่รัฐบาลเก็บแล้วจัดสรรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	30,847,820.42	28,385,000.00	31,585,000.00
รายได้ที่รัฐบาลอุดหนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น			
หมวดเงินอุดหนุน	20,966,579.00	22,215,000.00	22,000,000.00
รวมรายได้ที่รัฐบาลอุดหนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	20,966,579.00	22,215,000.00	22,000,000.00
รวม	56,102,702.83	55,000,000.00	58,000,000.00



สำเนาถูกต้อง

ผู้ควบคุม

นางสาวอัยยาลิน รุจิวัฒนากุลพิสิฐ  
นักบริหารการบุคคลชำนาญการ

## คำแถลงงบประมาณ

ประกอบงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

องค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า

อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม

## 2. รายจ่าย

รายจ่าย	รายจ่ายจริง ปี 2565	ประมาณการ ปี 2566	ประมาณการ ปี 2567
จ่ายจากงบประมาณ			
งบกลาง	14,126,127.70	16,039,700.00	16,043,000.00
งบบุคลากร	9,853,156.54	13,299,970.00	16,211,800.00
งบดำเนินงาน	7,487,870.87	14,623,130.00	15,458,200.00
งบลงทุน	852,280.00	8,397,200.00	7,107,000.00
งบเงินอุดหนุน	1,974,252.00	2,620,000.00	3,180,000.00
งบรายจ่ายอื่น	0.00	20,000.00	0.00
รวมจ่ายจากงบประมาณ	34,293,687.11	55,000,000.00	58,000,000.00



ตำแหน่งรองนายก อบต.

ไพฑูริย์

นางสาวอียาสิน จุฬิลาภกุลศิริ  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ