



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕
(ปรับปรุงครั้งที่ ๒)

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนพุทรา
อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม

องค์การบริหารส่วนตำบลประเทสสามัญ

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลดอนพุทรา
อำเภอคอนตูม จังหวัดนครปฐม ๗/๓๑๕๐
โทรศัพท์ ๐ - ๓๔๙๖ - ๖๔๕๙ ต่อ ๑๑
โทรสาร ๐ - ๓๔๙๖ - ๖๔๕๙ ต่อ ๑๔

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนพุทรา อำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนพุทรา ได้สำเร็จลุล่วงและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอนพุทราสามารถคาดคะเนได้ว่าในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการและลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของหน่วยงาน อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างและสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลดอนพุทรา จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) ขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนพุทราได้สำเร็จลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนพุทรา
อำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑-๔
๒. วัตถุประสงค์	๕
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕-๘
๔. สภาพปัญหาของและความต้องการของประชาชน	๘-๑๓
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๓-๑๘
๖. การกิจหลัก และการกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๙
๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๙-๒๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๓-๒๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๒๗-๒๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๐-๓๕
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๖-๔๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๑-๔๒
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๒-๔๓
๑๔. ภาคผนวก	๔๔

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒)
องค์การบริหารส่วนตำบลดอนพุทรา อำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่นๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลดอนพุทรา จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานมีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

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

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น


นางดาวปิ่นสุข บุญวงศ์
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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

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

๑.๖ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

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

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

๑.๙ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/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 มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘

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

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

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

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

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

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

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

๑.๑๘ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว๑๖๙ ลงวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๕ เรื่อง การกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๑.๑๙ ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล 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 การกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูส่วนท้องถิ่นในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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

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

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

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

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/ว๘๘ ลงวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๑ เรื่อง ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและการให้ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๑

๑.๒๗ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๘๑๑ 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 ๒๕๔๘ 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 แจ้งแนวทางปฏิบัติตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ (เพิ่มเติม)

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

๑.๓๓ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ,ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๗๙ 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/ว๑๗๘ ลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ เรื่อง ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 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/ว๑๗๗ ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๔๗ เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง ปรับปรุงค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) พนักงานจ้างทั่วไป และการกำหนดตำแหน่ง และเรื่องต่อสัญญาจ้างลูกจ้างชั่วคราว

๑.๓๘ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ,ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว๑๑ ลงวันที่ ๓ มกราคม ๒๕๖๖ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างในสถานศึกษา (โรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๓๙ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ,ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว๑๓๓ 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/ว๑๓๖ 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/ว๑๒๐ ลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๖ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานครูองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา (โรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลดอนพุทรา จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) ขึ้น


นางดาวปิ่นสุข นุญวงศ์
นักพัฒนาการบุคคลชำนาญการ

๒. วัตถุประสงค์

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) ขึ้นนี้มีวัตถุประสงค์ในการจัดทำ ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอนพุทรา มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอนพุทรา มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนพุทรา ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนากุศลกรขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนพุทรา

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอนพุทรา สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนพุทรา เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอนพุทรา สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนพุทรา อำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนพุทรา ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอนพุทราเป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการเป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลเป็นกรรมการและเลขานุการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนพุทรา ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนพุทรา เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนพุทราบรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่างๆให้

เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้น ครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนพุทราได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้าร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆจำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลัง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่าหากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือประเด็นต่างๆอย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงการสร้างองค์กร และการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้น มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆกระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในอบต. ก.และงานการเจ้าหน้าที่ในอบต. ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องรับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละครั้ง ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่าย แล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบลตอนพุดามีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสภาพปัญหา และความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังจึงได้ทำการศึกษา และวิเคราะห์สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. การก่อสร้างและปรับปรุงเส้นทางคมนาคม สิ่งอำนวยความสะดวก กิจกรรมสาธารณูปโภค และสาธารณูปการต่างๆ ให้ครบถ้วน เพียงพอ ต่อความต้องการของประชาชนที่อยู่ในเขตขององค์การบริหารส่วนตำบล และการปรับปรุงซ่อมแซมถนนลาดยางที่ได้รับการถ่ายโอน ไม่สามารถดำเนินการได้เอง เนื่องจากใช้งบประมาณสูงมากต้องขอรับการสนับสนุนจากต้นสังกัดเดิม ทำให้ไม่สามารถกำหนดเวลาในการดำเนินการซ่อมแซมได้

๒. ควบคุมและปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้ที่ดินให้เกิดประโยชน์สูงสุดและเหมาะสม สอดคล้องกับการขยายเส้นทางและผิวจราจร

๓. ขยายระบบการผลิตห่อถัง พร้อมขยายท่อเมนประปาให้พอเพียงกับความต้องการ

๔. ไฟฟ้าสาธารณะยังไม่เพียงพอ เนื่องจากทางสายหลักมีระยะทางยาวมาก การติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะต้องใช้งบประมาณสูง

ด้านสังคม

๑. จัดการแข่งขันกีฬาเพื่อส่งเสริมให้ประชาชนได้ออกกำลังกาย และเป็นกิจกรรมนันทนาการให้รู้จักสามัคคี มีน้ำใจนักกีฬา

๒. ฝึกอบรมเยาวชนด้านยาเสพติดเพื่อเป็นอนาคตของชาติที่มีคุณภาพต่อไป

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ป่วยโรคเอดส์

ด้านเศรษฐกิจ

๑. ส่งเสริมสนับสนุนอาชีพ อุตสาหกรรมในครัวเรือน ภูมิปัญญาท้องถิ่น ทำให้กลุ่มอาชีพเข้มแข็งยิ่งขึ้น เพื่อยกระดับรายได้ของประชาชนในตำบลให้ดียิ่งขึ้น โดยใช้ทรัพยากรท้องถิ่นให้มากที่สุด

๒. ส่งเสริมให้ประชาชนประกอบอาชีพตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๓. ภัยทางธรรมชาติมีผลกระทบทำให้ผลผลิตที่ได้ไม่คงที่และ เกิดภาวะขาดทุนสูง

ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑. ส่งเสริมการศึกษาให้เด็กมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๒. ส่งเสริมการเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นให้คงอยู่และเยาวชนรุ่นหลัง

สืบสานต่อไป


นางดาวปิ่นสุข บุญวงศ์
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนวันสำคัญทางศาสนาเพื่อพัฒนาจิตใจ ประชาชนส่วนมากขาดความรู้ในหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาและการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประเพณีต่างๆของท้องถิ่นหันไปสนใจโลกเลียนแบบวัฒนธรรมต่างชาติมากขึ้น ก่อให้เกิดปัญหาด้านศีลธรรม และจริยธรรมตามมา

ด้านสาธารณสุข

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการควบคุมและป้องกันโรค เช่น ไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า โรคเลปโตสไปโรซิส โรคไข้หวัดนก และโรคอุบัติใหม่

๒. ส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดี แต่ต้องปรับปรุงพฤติกรรมบริโภคนิยม และการดูแลรักษาสุขภาพ เพื่อลดความเสี่ยงในการเจ็บป่วย

ด้านการเกษตรเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต

๑. ส่งเสริมการปรับปรุงฟื้นฟูคุณภาพดินโดยการทำเกษตรอินทรีย์

๒. ส่งเสริมการเกษตรชุมชนเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ส่งเสริมรณรงค์และประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอยให้มีประสิทธิภาพ

๓. ส่งเสริมให้มีการปลูกต้นไม้และปรับปรุงภูมิทัศน์ของหมู่บ้านในเขตตำบลให้น่าอยู่

ด้านการเมือง การบริหาร

๑. โครงการจัดเวทีประชาคมเพื่อวางแผนพัฒนาท้องถิ่น

๒. ส่งเสริมพัฒนาโครงสร้างระบบการคลัง การบริหารบุคลากร และอุปกรณ์ต่างๆ ให้สามารถตอบสนองกับการบริหารงาน ตามสภาวการณ์ของบ้านเมืองที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

๓. สนับสนุนการเพิ่มบทบาทของประชาชน ให้เข้าใจในการปกครองระบอบประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นให้มากที่สุด

๔. ส่งเสริมการจัดหารายได้อื่น ที่องค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่ได้จัดเก็บเพื่อนำมาพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนพุทราเป็นรายด้านแยกตามยุทธศาสตร์ พบว่า

๑. ด้านการพัฒนาด้านการบริการสาธารณะและโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. การคมนาคม ถนนหนทาง ใช้งานได้ดีพอสมควร

๒. มีแหล่งน้ำที่สร้างขึ้นไว้ใช้ในการเกษตร

๓. มีระบบประปา มีแหล่งน้ำ ไว้เพื่อการอุปโภค - บริโภค

๔. มีไฟฟ้า โทรศัพท์ ในการอำนวยความสะดวกต่อการดำรงชีวิต

จุดอ่อน (Weakness=W)

โครงสร้างพื้นฐานในหมู่บ้าน ยังไม่ดีพอ ถนนเป็นถนนดิน หินคลุก มีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ การคมนาคมไม่สะดวกเท่าที่ควรโดยเฉพาะในฤดูฝน


นางสาวปิ่นสุข บุญวงศ์
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

โอกาส (Opportunity=O)

๑. หน่วยงานอื่น ๆ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมทางหลวงชนบทให้การสนับสนุนงบประมาณในเส้นทางสายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมากอย่างต่อเนื่อง

๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน

๒. ด้านการพัฒนาสังคมและความเข้มแข็งของชุมชน

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง

๒. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนพุทรา มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิอยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพของประชาชนอย่างต่อเนื่อง

๔. องค์การบริหารส่วนตำบลดอนพุทราสนับสนุนกิจกรรมกีฬาและนันทนาการของ นักเรียน หมู่บ้านและตำบลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน

๕. องค์การบริหารส่วนตำบลดอนพุทราจัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น รดน้ำผู้สูงอายุ ประเพณีไททรงดำ แห่เทียนเข้าพรรษา ลอยกระทง ฯลฯ

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

๒. ประชาชนยังขาดความสนใจ และความจริงจัง หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ

๓. หน่วยงานระดับหมู่บ้านที่ทำหน้าที่คัดเลือกผู้รับสวัสดิการจากทางจังหวัดและจากองค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่มีกระบวนการคัดเลือกที่เป็นที่ยอมรับของประชาชนอย่างแท้จริง

๔. ผู้นำระดับหมู่บ้านและประชาชนยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างจริงจัง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว

๔. การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้ เช่น โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดนครปฐม โอกาสที่จะขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลดอนพุทราที่มีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบลได้โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านและตำบล

๔. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล

๕. มีการถ่ายโอนอำนาจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. ด้านการพัฒนาระบบเศรษฐกิจ และการท่องเที่ยว

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชนอย่างต่อเนื่อง

๒. มีคณะกรรมการศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีประจำตำบลทำหน้าที่ประสานงานระดับหมู่บ้าน ตำบลและอำเภอในด้านการส่งเสริมการเกษตรและการส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพของกลุ่มเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ขาดบุคลากรด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน

๒. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

๓. การพัฒนาผลผลิตของสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้น และลดต้นทุนในการผลิตยังไม่มีมีการดำเนินการที่เป็นรูปธรรม

โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่าง ๆ

๒. หน่วยงานระดับจังหวัดจัดสรรเงินทุนสนับสนุนกลุ่มเกษตรกรที่มีผลการดำเนินการของกลุ่มต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

๔. ด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง

๒. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ผู้นำชุมชนไม่ค่อยตระหนักและเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. การจัดตั้งเครือข่ายในระดับหมู่บ้านทำได้ไม่ทั่วถึง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัดให้ความสำคัญ และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด

๒. กระแสสังคมให้ความสำคัญเรื่องสิ่งแวดล้อม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขาดความต่อเนื่อง ทั้งจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่นๆ ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม

๕. ด้านการพัฒนาการศึกษา ศาสนา และส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลดอนพุทรา มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิอยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

๔. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬาไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

๒. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการกีฬา

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นเป็นยุทธศาสตร์ที่จังหวัดให้ความสำคัญ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วน ที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๖. ด้านการบริหารจัดการที่ดี

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ
๔. ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลใน

เกณฑ์ต่ำ

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดีเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติ
ที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การเมือง การบริหารราชการที่ดีเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด
นครปฐม มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการ
ทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล

๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้อง
ประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วน
บุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก

๓. ระเบียบต่างๆ ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมใน
การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบลการจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนพุทรา

๕.๑ ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

๕.๑.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๗๙)

วิสัยทัศน์ : “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่งยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตาม
หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือคติพจน์ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”

ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ได้แก่

- ๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
- ๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
- ๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
- ๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
- ๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- ๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

**๕.๑.๒ แผนพัฒนาภาคเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) มีองค์ประกอบ
สำคัญ ๔ ประการ ได้แก่**

- ๑) เศรษฐกิจมูลค่าสูงที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (High Value-Added Economy)
 - ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง
 - ไทยเป็นจุดหมายการท่องเที่ยวที่เน้นคุณค่าและความยั่งยืน
 - ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าของอาเซียน
 - ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง
 - ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและจุดยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค
 - ไทยเป็นฐานการผลิตอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและบริการดิจิทัลของอาเซียน
- ๒) สังคมแห่งโอกาสและความเสมอภาค (High Opportunity Society)
 - ไทยมี SMEs ที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง และสามารถแข่งขันได้
 - ไทยมีพื้นที่และเมืองหลักของภูมิภาคที่มีความเจริญทางเศรษฐกิจทันสมัย และน่าอยู่
 - ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และคนไทยทุกคนมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอ เหมาะสม
- ๓) วิถีชีวิตที่ยั่งยืน (Eco-Friendly Living)
 - ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ
 - ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
- ๔) ปัจจัยสนับสนุนการพลิกโฉมประเทศ (Key Enablers for Thailand's Transformation)
 - ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้ต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต
 - ไทยมีภาครัฐที่มีสมรรถนะสูง

๕.๑.๓ แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคกลางและพื้นที่กรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕
ฉบับทบทวน กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑลประกอบด้วย นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ
เป้าหมายการพัฒนากลุ่มจังหวัด

กลุ่มจังหวัดอัจฉริยะที่ยั่งยืน (Smart and Sustainability Cluster)

ประเด็นการพัฒนาของกลุ่มจังหวัด

- ๑) พัฒนาระบบการผลิตภาคการเกษตร อุตสาหกรรมและพาณิชยกรรมด้วยระบบอัจฉริยะ
- ๒) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานระบบโลจิสติกส์ และระบบป้องกันบรรเทาพิบัติภัย
- ๓) พัฒนาคุณภาพชีวิตสู่สังคมน่าอยู่
- ๔) พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวเชื่อมโยงวัฒนธรรมที่หลากหลาย

๕.๑.๔ แผนพัฒนาจังหวัดนครปฐม

**“เมืองเกษตรและอุตสาหกรรมปลอดภัย แหล่งท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม
ศูนย์กลางการศึกษา และประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี”**

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

- ๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม
- ๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- ๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และการท่องเที่ยว
- ๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
- ๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านบริการจัดการที่ดี
- ๖) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริการสาธารณะ

เป้าประสงค์

๑) การจัดการด้านสาธารณสุขกีฬา นันทนาการ สวัสดิการสังคม/การสังคมสงเคราะห์ที่มีประสิทธิภาพประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๒) การพัฒนาคุณภาพชีวิต การคุ้มครองทางสังคม การคุ้มครองพิทักษ์สิทธิ สวัสดิการชุมชนช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ สตรี เด็ก และกลุ่มชาติพันธุ์

๓) การพัฒนาการด้านการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ได้มาตรฐาน ประชาชนมีศักยภาพในการเรียนรู้เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาท้องถิ่น

๔) การทำนุบำรุงรักษาศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕) การส่งเสริม สนับสนุน จัดสร้างแหล่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

๖) ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการดูแลรักษาให้เกิดความสมดุลอย่างมีคุณภาพ ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู ให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน

๗) แหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม แหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศ/เชิงสุขภาพ มีศักยภาพ และสร้างรายได้ให้แก่ท้องถิ่น

๘) เศรษฐกิจชุมชนมีความแข็งแรง มีศักยภาพในการพัฒนาอาชีพ ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น รวมทั้งการส่งเสริมการผลิตผลผลิตทางการเกษตรปลอดภัยจากสารพิษเพื่อการบริโภค

๙) ระบบการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานของท้องถิ่นมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมและความร่วมมือของทุกภาคส่วนในการพัฒนาท้องถิ่น

๑๐) การเชื่อมโยงระบบการคมนาคมขนส่งมีประสิทธิภาพได้มาตรฐาน และเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน สามารถรองรับการขยายตัวของเมืองในอนาคตและเศรษฐกิจของชุมชน

๕.๒ ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนพุทรา

๕.๒.๑ วิสัยทัศน์

“พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สืบสานงานประเพณี ชาวประชาอยู่ดีมีสุข”

๕.๒.๒ ยุทธศาสตร์

๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต และการสาธารณสุข

๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านความปลอดภัย และความเข้มแข็งของชุมชน

๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ และการบริการที่ดี

๕.๒.๓ เป้าประสงค์

๑) โครงสร้างพื้นฐานที่ได้มาตรฐานครอบคลุมทั่วถึงพร้อมรองรับการขยายตัวของชุมชน และเศรษฐกิจ

๒) ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี สุขภาพอนามัยแข็งแรง ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม

๓) ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ชุมชนเข้มแข็งและปลอดภัยเสถียร

๔) การศึกษามีคุณภาพ ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณี ได้รับการอนุรักษ์ ฟื้นฟู

๕) ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) และความรับผิดชอบต่อสังคม

๕.๒.๔ พันธกิจ

- ๑) พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปการ ให้มีมาตรฐานครอบคลุมทั่วถึง พร้อมรองรับการขยายตัวของชุมชนเศรษฐกิจและการพาณิชย์ จัดหาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภค
- ๒) พัฒนาคุณภาพชีวิตและการสาธารณสุข ส่งเสริมสนับสนุนเศรษฐกิจพอเพียง เกษตรทฤษฎีใหม่ และการพัฒนารายได้ พัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๓) พัฒนาด้านความปลอดภัยและความเข้มแข็งของชุมชน ส่งเสริมสนับสนุนงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้มีประสิทธิภาพ สนับสนุนให้มีการเฝ้าระวังและแก้ไขปัญหาเสพติดอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมสนับสนุนองค์กรชุมชน และพัฒนาความมั่นคงในการดำรงชีวิต
- ๔) พัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาและการเรียนรู้ภาคประชาชน อนุรักษ์ ฟื้นฟู ส่งเสริมสนับสนุนด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีประเพณี
- ๕) พัฒนาด้านการบริหารจัดการ และการบริการที่ดี ส่งเสริมสนับสนุนการบริหารงานทั่วไป และ การมีส่วนร่วมของประชาชน การพัฒนาบุคลากร ทรัพยากร และบริหารจัดการในการปฏิบัติราชการ

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนพุทรา ด้วยเทคนิค SWOT Analysis

จากการกำหนดยุทธศาสตร์ดังกล่าวข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลดอนพุทราใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วยวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ เพื่อกำหนดภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๔๙ เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบลดอนพุทรา มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน ได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรคในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลดอนพุทราได้ดำเนินการวิเคราะห์ตามหลัก SWOT สามารถสรุปได้ดังนี้

จุดแข็ง	จุดอ่อน
๑.อำนาจหน้าที่โครงสร้างและการแบ่งงาน การแบ่งงานในปัจจุบันแบ่งออกเป็น ๕ กอง แต่ละกองแบ่งเป็นงาน พร้อมมีภารกิจที่รับผิดชอบชัดเจนตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบล ทำให้ทุกส่วนงานมีความรับผิดชอบที่ชัดเจน ภายใต้การควบคุมตรวจสอบการตามลำดับชั้นจากปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้อำนวยการกอง และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล มีการกลั่นกรองตรวจสอบความถูกต้องของงานได้ มีโอกาสผิดพลาดน้อย โครงสร้างและการแบ่งส่วนงาน มีการแบ่งมอบอำนาจตามภาระหน้าที่ เป็นการกระจายอำนาจจากระดับบนลงสู่ระดับล่างมอบการตัดสินใจภายใต้บทบาทและหน้าที่ของตนที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งมีแนวทางเป็นไปภายใต้กฎหมายเป็นการเพิ่มความคล่องตัวในการจัดการ สามารถติดตามประเมินผลได้ในส่วนหนึ่ง	๑.ด้านการเงินการคลังและงบประมาณ เงินรายได้ไม่เพียงพอกับการบริหารจัดการ และการพัฒนาพื้นที่ที่รับผิดชอบ (ภาระหน้าที่ที่จะต้องทำต้องใช้งบประมาณมากกว่างบประมาณรายรับในแต่ละปี) ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลมีรายได้จากกิจการหรือทรัพย์สินน้อยมาก การจัดเก็บภาษีอากรในแต่ละปีมีเงินรายได้จากภาษีบำรุงท้องที่และภาษีโรงเรือนหรือภาษีที่ดินเท่านั้น เป็นเงินจำนวนไม่มากเมื่อเปรียบเทียบกับตำบลใกล้เคียงอื่นๆ เนื่องจากแหล่งที่ตั้งของตำบล สภาพภูมิศาสตร์เอื้อต่อการทำเกษตรกรรม แต่ไม่เอื้อในการทำธุรกิจพาณิชย์อื่นๆ องค์การบริหารส่วนตำบลจึงมีงบประมาณไม่เพียงพอที่จะใช้เป็นค่าใช้จ่ายในโครงการที่จะพัฒนา (หลังหักรายจ่ายประจำ) ทำให้มีโครงการ/กิจกรรม ที่ค้างค้ำสะสมมานานตั้งแต่จัดตั้งองค์การบริหาร

นางสาวปิ่นสุข บุญวงศ์
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

จุดแข็ง	จุดอ่อน
๒. ระบบงาน ระบบการวางแผนโครงการ ระเบียบกฎหมายบางตัวเอื้อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอิสระในการบริหารจัดการท้องถิ่น ตามศักยภาพของตนเอง ทำให้ชุมชนได้รับการพัฒนาตรงตามความต้องการของคนในชุมชน ในรูปการจัดทำเป็นโครงการ/กิจกรรมผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนจากการจัดทำประชาคมแผนพัฒนาฯ และการจัดทำแผนชุมชนในทุกปี ระบบงานมีความเป็นเอกภาพ เนื่องจากงานแต่ละงานมีคู่มือและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแสดงเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน และมีตำแหน่งที่เกื้อกูลกันสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหรืองานอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกันได้ เมื่อบุคลากรงานใดงานหนึ่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้หรือไม่อยู่ ๓.การบริหารงานบุคคล นายกองคการบริหารส่วนตำบล มีอำนาจบริหารงานบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลมากขึ้นและชัดเจน ทำให้การบริหารบุคลากรเป็นไปอย่างรวดเร็วตั้งแต่การบรรจุแต่งตั้ง การโยกย้าย การเลื่อนระดับ ตลอดจนการเปิดรับพนักงานจ้าง เมื่อมีภาระงานที่เพิ่มขึ้นจากงานประจำของแต่ละงาน ทั้งนี้ อยู่ภายใต้กฎหมายที่กำหนดไว้ขององค์การบริหารส่วนตำบล มีการปรับปรุงอัตรา/ตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ให้ตรงกับแผนอัตรากำลัง โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล บุคลากรมีความรู้ความสามารถตรงกับสายงานและตำแหน่งหน้าที่ เพราะผ่านกระบวนการคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้งตามมาตรฐานของคณะกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดนั้น ๆ ที่เปิดสอบคัดเลือก และเมื่อได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายแล้ว ให้ได้รับการพัฒนาเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถ โดยการส่งเข้าร่วมฝึกอบรมสัมมนา ศึกษาเพิ่มเติม ศึกษาดูงานนอกสถานที่	บริหารส่วนตำบลเมื่อขาดงบประมาณ ทำให้มีปัญหาด้านต่างๆ ตามมาอีกมาก เช่น การจัดหาด้านโครงสร้างพื้นฐานและด้านอื่นๆ ที่จำเป็น การขาดความพร้อมในด้านอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ ทำให้การบริการเกิดความล่าช้า ๒. ด้านการบริหารและการวางแผนพัฒนา การบริหารจัดการพัฒนาพื้นที่ขาดประสิทธิภาพเนื่องจากโครงการ/กิจกรรมที่มาจากกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลมีจำนวนมากกว่างบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด ๓. การบริหารงานบุคคล บุคลากรทุกระดับรวมทั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ขาดความรู้ใหม่ๆ โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) ทำให้เกิดความล่าช้าและการทำงานซ้ำซ้อน ๔. การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารขาดเครื่องจักรกลและเครื่องมือเครื่องใช้สมัยใหม่ ที่จะนำมาใช้งาน สำหรับที่มีใช้งานปัจจุบันทั้งประสิทธิภาพและคุณภาพต่ำไม่เอื้ออำนวยความสะดวก และมีจำนวนไม่เพียงพอกับความจำเป็น ต้องใช้งาน มีแผนปรับปรุงระบบฐานข้อมูลและระบบเครือข่าย (Network) ในระยะยาวทั้งในด้านโปรแกรมคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ (Hardware and Software) และด้านเจ้าหน้าที่ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประสิทธิภาพในอนาคต และลดค่าใช้จ่ายในระยะยาว


 นางปานิช นุญวงค์
 นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

โอกาส	อุปสรรค
๑. กฎหมาย พระราชบัญญัติ และระเบียบต่างๆ องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ทำให้ องค์การบริหารส่วนตำบลมีอิสระในการบริหารจัดการ และการพัฒนาพื้นที่ สามารถบริหารงบประมาณงาน และกำลังคน ได้ตามศักยภาพ และภายใต้กฎหมายที่กำหนดนโยบายรัฐบาลส่งเสริมและ สนับสนุนในการพัฒนาตำบลให้ครอบคลุมทุกด้านและทุกพื้นที่ รวมทั้งส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีบทบาทและมีส่วนร่วมในการจัดการชุมชนเป็นหน่วยงานราชการที่ใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด มีความรู้ความเข้าใจในความ ต้องการของประชาชนในตำบลเป็นอย่างดี สามารถตอบสนองความต้องการและความจำเป็นเร่งด่วนเมื่อประชาชนประสบภัยฉุกเฉินได้อย่างทันท่วงที ความสามัคคีของประชาชนในตำบลเอื้อให้มีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการดำเนินงานพัฒนาตำบล รวมถึงทำให้ สภาพองค์การบริหารตำบลมีเสถียรภาพการปฏิรูประบบราชการแบบบูรณาการ ทำให้การบริหารจัดการและ พัฒนาตำบลเป็นไปตามกระบวนการส่งเสริมการมีส่วนร่วมลักษณะชุมชน ชนธรรมนิยมประเพณี ค่านิยม ความเชื่อและวัฒนธรรม เป็นเอกภาพและยังคงอัตลักษณ์ของท้องถิ่น ทั้งในด้านภาษาถิ่น ศาสนา และ ชุมชนญาติพี่น้อง ที่มีความเป็นกันเองและกลมเกลียวกันภายในกลุ่ม	๑. สภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยี ความก้าวหน้าของนวัตกรรมและเทคโนโลยีด้านต่างๆ โดยเฉพาะด้านการสื่อสาร ทำให้เด็กและเยาวชนรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ไม่ถูกต้อง ไม่เหมาะสม มาใช้ในชีวิตรประจำวันที่มีผิดๆ ก่อให้เกิดปัญหาด้านสังคมตามมา เช่น ปัญหายาเสพติด ปัญหาผลการศึกษาดำเนินการ-การไม่ศึกษาต่อ ทำให้ ภาคราชการต้องใช้งบประมาณจำนวนมากเพื่อการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ทำให้เสียโอกาสที่จะเองงบประมาณส่วนนี้ไปพัฒนาพื้นที่ด้านอื่น ๆ ๒.งบประมาณจัดสรรและงบอุดหนุนรัฐบาลมีแนวโน้มลดลงงบประมาณจัดสรรและงบอุดหนุนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้้องค์การบริหารส่วนตำบล มีงบประมาณที่จะใช้ในการพัฒนาน้อยลง ๓.นโยบายรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองเกิดขึ้นหลายครั้ง ทำให้รัฐบาลขาดเสถียรภาพ นโยบายเปลี่ยนไปตามยุคตามสมัยและวาระทางการเมือง ทำให้การพัฒนาในบางด้านไม่ต่อเนื่องขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ๔. กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมาย ระเบียบ และ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องบางตัวไม่มีความความยืดหยุ่น ไม่เหมาะสม ไม่สอดคล้องกับภารกิจ

สรุป

จากการวิเคราะห์ โดยใช้ทฤษฎี SWOT ทำให้ทราบถึงจุดเด่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ดอนพุดรา เกี่ยวกับความพร้อมของทรัพยากร สถานที่ พื้นที่ ด้านเศรษฐกิจ อาชีพของราษฎร ด้านงบประมาณ จุดด้อย ในด้านบุคลากรขาดความรู้ความชำนาญเฉพาะด้าน โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) ทำให้เกิดความล่าช้าและการทำงานซ้ำซ้อน ขาดเครื่องจักรกลและเครื่องมือเครื่องใช้สมัยใหม่ที่จะนำมาใช้งาน การบริหารจัดการพัฒนาพื้นที่ขาดประสิทธิภาพเนื่องจากโครงการ/กิจกรรมที่มาจากกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลมีจำนวนมากกว่างบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด ขาดตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร โอกาสในการพัฒนา มีการจัดการประชุมประชาคมร่วมกัน ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาองค์กรแบบมีส่วนร่วม และอุปสรรค การประสานงานกับองค์กรภายนอกยังไม่ดีเท่าที่ควร ด้านเศรษฐกิจราคาพืชผลไม่มีความแน่นอน และความเปลี่ยนแปลงด้านกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องบางตัวไม่มีความความยืดหยุ่น ไม่เหมาะสม ไม่สอดคล้องกับภารกิจ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

จากการวิเคราะห์ศักยภาพตำบลตามหลักการ SWOT แบบองค์รวม และแยกรายยุทธศาสตร์ การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลตอนพุทธาจะเห็นได้ว่าภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจ องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหาร ส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลตอนพุทธาเป็นสำคัญ จึงได้กำหนดเป็นภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลตอนพุทธาต้องพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ เพื่อจะได้กำหนดอัตราค่าจ้างรองรับการปฏิบัติงานให้บรรลุยุทธศาสตร์ที่วางไว้ ดังนี้

ภารกิจหลัก

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

ภารกิจรอง

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

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

จากการศึกษา วิเคราะห์อำนาจหน้าที่ ตลอดจนกำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลตอนพุทธาจะดำเนินการนั้น โดยปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลตอนพุทธามีส่วนราชการและ กรอบอัตรากำลังที่จะปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ทั้งสิ้น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองสวัสดิการสังคม หน่วยตรวจสอบภายใน และกรอบอัตรากำลัง ๕๓ อัตรา โดยสามารถ สรุปปัญหาของโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังที่มี ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลตอนพุทธาเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญที่มีโครงสร้าง ส่วนราชการเพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ ภารกิจต่างๆทั้งสิ้น ๕ ส่วนราชการ ประกอบด้วย สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองสวัสดิการสังคม ซึ่งเป็นส่วนราชการระดับต้น และหน่วยตรวจสอบภายใน ซึ่งมีตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชา และตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (ระดับต้น) เป็นผู้บังคับบัญชาถัดไป ทั้งนี้ ในการพิจารณาโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังของแต่ละส่วนราชการสามารถ สรุปปัญหาโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังได้ ดังนี้

๑. **สำนักปลัด อบต.** เป็นสำนัก/กอง ระดับต้น มีส่วนราชการภายใน ได้แก่ งานบริหารงานทั่วไป งานนิติการ งานการเจ้าหน้าที่ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และงานวิเคราะห์นโยบายและแผนงาน โดยมีข้อเสนอปัญหาและแนวทางกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบ อัตรากำลัง ดังนี้

- สำหรับโครงสร้างของสำนักปลัด อบต. ปัจจุบันเป็นโครงสร้างส่วนราชการระดับต้น หากในอนาคตมีความพร้อมทั้งภารกิจงาน ปริมาณงาน ความยุ่งยากซับซ้อน เห็นควรปรับปรุงโครงสร้างของสำนักปลัด อบต. โดยการเพิ่มส่วนราชการภายใน (ฝ่าย) ให้ครบจำนวน ๒ ฝ่าย เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ และเป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการระดับกลาง ซึ่งสามารถปรับเป็นส่วนราชการระดับกลางได้

- สำหรับกรอบอัตรากำลังมีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๙ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๖ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๖ อัตรา เนื่องจากการปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมมีภาระงานเป็นจำนวนมาก เมื่อมีความพร้อมด้านภาระค่าใช้จ่ายเห็นควรกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล (ประเภทวิชาการ/ประเภททั่วไป) เพิ่มขึ้น ๑ อัตราในอนาคต สำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ หากมีคุณภาพของงาน และความยุ่งยากของงาน เพิ่มมากขึ้นเห็นควรปรับปรุงตำแหน่งให้สูงขึ้นเพื่อรองรับกับคุณภาพและความยุ่งยากของงานนั้น

- ส่วนงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เนื่องจากมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ แห่ง ในรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ นี้ กำหนดให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่ง กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขึ้นให้ครบทุกแห่ง แต่จะสามารถสรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตราและเงินเดือนจากกรมส่งเสริมฯ แล้วเท่านั้น ดังนั้น จึงต้องกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขึ้น ๑ อัตรา โดยสังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนพุทรา ประกอบกับเพื่อเป็นการตรวจสอบอัตรากำลังพนักงานครู (สายงานการสอน) สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนพุทรา จึงได้ทำการคำนวณอัตรากำลังพนักงานครูตามประกาศหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแสดงได้ตามตาราง ดังนี้

**ตารางแสดงการคำนวณจำนวนเด็กต่ออัตราพนักงานครู (สายงานการสอน) ในสถานศึกษา
(โรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)**

หน่วยนับ : คน

สถานศึกษา	ปีการศึกษา ๒๕๖๕		ปีการศึกษา ๒๕๖๖		อัตราส่วนเด็กปฐมวัยต่อครู	อัตราพึงมีตามเกณฑ์	อัตราพนักงานครูปัจจุบัน	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย/ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)
	ภาค ๑	ภาค ๒	ภาค ๑	ภาค ๒				
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนพุทรา	๒๒	๒๔	๒๓	-	๑๐ : ๑	๒	๒	๑

*คำนวณจำนวนตำแหน่งพนักงานครู ตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.๒๕๖๕

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

จากตารางแสดงให้เห็นว่า

๑.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนพุทรา ซึ่งเปิดการสอนเด็กปฐมวัยช่วงอายุ ๒ - ๓ ปี มีอัตราเด็กภาคการศึกษาที่ ๑ ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๖ จำนวน ๒๓ คน โดยการคำนวณจำนวนพนักงานครูประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ กำหนดอัตราส่วนเด็กปฐมวัยต่อครู คือ ๑๐ : ๑ (เศษของ ๕ ให้ปัดขึ้น) พึงมีพนักงานครู (สายงานการสอน) จำนวน ๒ อัตรา โดยปัจจุบันมีพนักงานครู ๒ อัตรา เป็นไปตามอัตราส่วน


นางณาวินสุ บัญวงศ์
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๒.กองคลัง เป็นกองระดับต้น มีส่วนราชการภายใน ได้แก่ งานการเงินและบัญชี งานพัสดุและทรัพย์สิน และงานพัฒนารายได้ โดยมีข้อเสนอปัญหาและแนวทางกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

- สำหรับโครงสร้างของกองคลัง ปัจจุบันเป็นโครงสร้างส่วนราชการระดับต้น หากในอนาคตมีความพร้อมทั้งภารกิจงาน ปริมาณงาน ความยุ่งยากซับซ้อน เห็นควรปรับปรุงโครงสร้างของกองคลัง โดยการเพิ่มส่วนราชการภายใน (ฝ่าย) ให้ครบจำนวน ๒ ฝ่าย เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ และเป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการระดับกลาง ซึ่งสามารถปรับเป็นส่วนราชการระดับกลางได้

- สำหรับกรอบอัตรากำลังมีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๕ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๔ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา เนื่องจากภารกิจงานพัสดุและทรัพย์สินมีภาระงานเป็นจำนวนมาก เมื่อมีความพร้อมด้านภาระค่าใช้จ่ายเห็นควรกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล (ประเภทวิชาการ/ประเภททั่วไป) เพิ่มขึ้น ๑ อัตราในอนาคต สำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ หากมีคุณภาพของงาน และความยุ่งยากของงาน เพิ่มมากขึ้นเห็นควรปรับปรุงตำแหน่งให้สูงขึ้นเพื่อรองรับกับคุณภาพและความยุ่งยากของงานนั้น

๓.กองช่าง เป็นกอง ระดับต้น มีส่วนราชการภายใน จำนวน ๑ ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ดูแลงานแบบแผนและก่อสร้าง งานสาธารณูปโภค งานบริหารงานทั่วไป โดยมีข้อเสนอปัญหาและแนวทางกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

- สำหรับโครงสร้างของกองช่าง ปัจจุบันเป็นโครงสร้างส่วนราชการระดับต้น หากในอนาคตมีความพร้อมทั้งภารกิจงาน ปริมาณงาน ความยุ่งยากซับซ้อน เห็นควรปรับปรุงโครงสร้างของกองช่าง โดยการเพิ่มส่วนราชการภายใน (ฝ่าย) ให้ครบจำนวน ๒ ฝ่าย เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ และเป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการระดับกลาง ซึ่งสามารถปรับเป็นส่วนราชการระดับกลางได้

- สำหรับกรอบอัตรากำลังมีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๕ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๔ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๖ อัตรา เนื่องจากภารกิจงานบริหารงานทั่วไป (งานธุรการ) มีภาระงานเป็นจำนวนมาก ดังนั้นจึงขอกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้าง ประเภทภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา สังกัดงานบริหารงานทั่วไป ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เป็นต้นไป เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๔.กองสวัสดิการสังคม เป็นสำนัก/กอง ระดับต้น มีส่วนราชการภายใน ได้แก่ งานพัฒนาชุมชน งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม โดยมีข้อเสนอปัญหาและแนวทางกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

- สำหรับกรอบอัตรากำลังมีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา เนื่องจากกรอบอัตรากำลังยังไม่เป็นไปตามโครงสร้างที่กำหนด เมื่อมีความพร้อมด้านภาระค่าใช้จ่าย ปริมาณงาน คุณภาพของงาน และความยุ่งยากของงาน เพิ่มมากขึ้น เห็นควรกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล (ประเภทวิชาการ/ประเภททั่วไป) เพิ่มขึ้น ๒ อัตราในอนาคต

๕.หน่วยตรวจสอบภายใน

หน่วยตรวจสอบภายในปัจจุบันมีพนักงานส่วนตำบลโดยตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ อัตรา ปฏิบัติหน้าที่เพียงพอแล้ว

บทสรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

สำหรับโครงสร้างส่วนราชการยังคงตามเดิม ได้แก่ สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยในการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ในครั้งนี้ ทำให้กรอบอัตรากำลังบุคลากรมีจำนวนทั้งสิ้น ๕๑ อัตรา ซึ่งที่ประชุมคณะกรรมการฯ มีมติให้ดำเนินการเกี่ยวกับกรอบอัตรากำลังปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ดังนี้

กำหนดเพิ่ม จำนวน ๒ อัตรา ได้แก่

๑. พนักงานส่วนตำบล

๑.๑ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ อัตรา (บังคับกำหนด) (สำนักปลัด อบต.)

๒. พนักงานจ้าง

๒.๑ ประเภทภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา (กองช่าง)

- กรอบอัตรากำลังเดิม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มีจำนวน ๔๙ อัตรา
- กรอบอัตรากำลังใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ มีจำนวน ๕๑ อัตรา

และที่ประชุมคณะกรรมการฯ มีมติให้ดำเนินการเกี่ยวกับกรอบอัตรากำลังปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) ดังนี้

กำหนดเพิ่ม จำนวน ๑ อัตรา ได้แก่

๑. พนักงานจ้าง

๑.๑ ประเภททั่วไป ตำแหน่ง ผู้ช่วยพนักงานขับรถยนต์ ๑ อัตรา (กองคลัง)

- กรอบอัตรากำลังเดิม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ มีจำนวน ๕๑ อัตรา
- กรอบอัตรากำลังใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ มีจำนวน ๕๒ อัตรา

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนพุทรา ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน โดยกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

(๑) โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	(๒) โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล - รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล - รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผนงาน ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ๑.๕ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผนงาน ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ๑.๕ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานบริหารงานทั่วไป ๓.๓ งานสาธารณูปโภค	๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานบริหารงานทั่วไป ๓.๓ งานสาธารณูปโภค	
๔. กองสวัสดิการสังคม ๔.๑ งานพัฒนาชุมชน ๔.๒ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม	๔. กองสวัสดิการสังคม ๔.๑ งานพัฒนาชุมชน ๔.๒ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนพุทรา วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม (+) / ลด (-)			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)								
- หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานธุรการ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	- ว่างเดิม - ขอใช้บัญชี กสธ.
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป								
- การโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
- นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนพุทรา								
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม ตาม ว.๓๖
- ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม สำนักปลัด อบต. (๐๑)	๑๙	๒๐	๒๑	๒๑	+๑	+๑	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม (+) / ลด (-)			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง (๐๔)								
- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิชาการคลัง ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	- ว่างเดิม - ขอใช้บัญชี กสธ.
- เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	- ว่างเดิม - ขอใช้บัญชี กสธ.
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยนักวิชาการการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
- คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ดำเนินการสรรหา เรียบร้อยแล้ว
รวม กองคลัง (๐๔)	๙	๑๐	๑๐	๑๐	+๑	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- วิศวกรโยธา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	- ว่างเดิม - ขอใช้บัญชี กสธ.
- นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	- ว่างเดิม -
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ดำเนินการสรรหา เรียบร้อยแล้ว
พนักงานจ้างทั่วไป								
- คนงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
- คนงาน	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
รวม กองช่าง (๐๕)	๑๕	๑๖	๑๖	๑๖	+๑	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม (+) / ลด (-)			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
- ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม กองสวัสดิการสังคม (๑๑)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	- ว่างเดิม - ขอใช้บัญชี กสธ.
รวม หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๔	๔	๔	๔	+๓	+๑	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

คำอธิบาย : ให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพุดรา นำผลการวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างตามการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่า ร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานจ้าง และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพุดรา

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้งบประมาณ				อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)					หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	เวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙							
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๗,๔๐๐	๑๖,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๕๖๐	๒๐,๒๔๐	๒๐,๕๒๐	๗๖,๕๖๐	๗๘,๖๔๐	๘๐,๖๖๐	(๔๘,๒๐๐)
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๑,๖๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๗,๒๔๐	๔๘,๓๒๐	๔๙,๔๐๐	(๓๔,๖๘๐)
๓	ส่วนปลัด อบต. (๑๑) หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๖,๒๔๐	๔๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๔,๒๔๐	๑๕,๑๖๐	๕๑,๕๖๐	๕๒,๔๘๐	๕๓,๔๐๐	(๓๘,๕๒๐)
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๖,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๒๐๐	๓๗,๐๘๐	๓๘,๔๐๐	๓๙,๖๖๐	(๓๐,๒๒๐)
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๓,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๘๐	๑๐,๙๖๐	๒๔,๔๘๐	๒๕,๕๖๐	๒๖,๖๖๐	(๑๙,๘๖๐)
๖	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๓,๕,๗๒๐	๔๓,๕,๗๒๐	๔๓,๕,๗๒๐	(๓๓,๐๐๐)
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ก.	๑	๑	๓๐,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๖๐	๑๑,๑๖๐	๓๒,๔,๕๒๐	๓๒,๔,๕๒๐	๓๒,๔,๕๒๐	(๒๕,๑๙๐)
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ช.ก.	๑	-	๒๙,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๒,๗,๐๖๐	๓๒,๗,๐๖๐	๓๒,๗,๐๖๐	- ว่างเต็ม -
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๙	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๒๗,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๖๐	๑๑,๔๐๐	๑๑,๘๔๐	๒๘,๕,๐๘๐	๒๘,๕,๐๘๐	๒๘,๕,๐๘๐	(๒๒,๗๒๐)
๑๐	พนักงานขับรถ	-	๑	๑	๑๖,๒๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๖๐	๕,๑๖๐	๕,๓๖๐	๑๓,๖๔๐	๑๓,๖๔๐	๑๓,๖๔๐	(๑๐,๑๘๐)
๑๑	พนักงานขับรถ	-	๑	๑	๑๖,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๑๒,๗,๐๘๐	๑๒,๗,๐๘๐	๑๒,๗,๐๘๐	(๙,๔๐๐)
๑๒	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเล็ก	-	๑	๑	๑๖,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๑๒,๗,๐๘๐	๑๒,๗,๐๘๐	๑๒,๗,๐๘๐	(๙,๔๐๐)
๑๓	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑	-	๐	๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๑๘,๗,๒๐๐	๑๘,๗,๒๐๐	- กำหนดเพิ่ม -
๑๔	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๔	การโรง	-	๑	๑	๑๐,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๐,๘๐๐	-	-	๑๐,๘,๐๐๐	๑๐,๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๕	คนงาน	-	๔	๔	๔๓,๒,๐๐๐	๐	๔	๔	๔	-	-	-	-	๔๓,๒,๐๐๐	-	-	๔๓,๒,๐๐๐	๔๓,๒,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๖	นักการ	-	๑	๑	๑๐,๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๐,๘,๐๐๐	-	-	๑๐,๘,๐๐๐	๑๐,๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนพุดรา																		
๑๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดตาม ๖.๓๖
๑๘	ครู	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	อุดหนุนจากงบฯ
๑๙	ครู	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	อุดหนุนจากงบฯ

นางสาวปิ่นสุข นุชวงศ์
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ เวลา ๓ ปีข้างหน้า				อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด				การค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)	หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๒๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	อุดหนุนจากกรมฯ
๒๑	กองคลัง (๐๕๑) ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๙๐,๙๒๐	๕๐๔,๒๔๐	๕๑๗,๕๖๐	๕๑๗,๕๖๐	(๓๖,๓๑๐)
๒๒	นักวิชาการคลัง	ป.ก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๒,๓๒๐	๓๙๒,๓๒๐	-
๒๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ชก.	๑	๑	๒๗๑,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๒๘๐,๐๘๐	๒๘๘,๐๘๐	๒๙๖,๐๘๐	๒๙๖,๐๘๐	-
๒๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ชง.	๑	๑	๒๙๖,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐	๓๐๗,๙๒๐	๓๑๙,๙๒๐	๓๒๗,๙๒๐	๓๒๗,๙๒๐	(๒๔,๗๓๐)
๒๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๖๒๐	๓๒๗,๖๒๐	๓๒๗,๖๒๐	-
๒๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๗๕,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๑๘๒,๑๖๐	๑๘๙,๑๖๐	๑๙๖,๑๖๐	๑๙๖,๑๖๐	(๑๔,๕๔๐)
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๗๕,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๑๘๒,๓๒๐	๑๘๙,๓๒๐	๑๙๖,๓๒๐	๑๙๖,๓๒๐	(๑๔,๕๔๐)
๒๘	ผู้ช่วยนักวิชาการการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๒๐๐	๒๐๑,๒๐๐	๒๐๑,๒๐๐	(๑๕,๐๐๐)
๒๙	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๓๐	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-
๓๑	กองช่าง (๐๕๑) ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๑	๑	๓๖๙,๔๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๔๐๒,๕๖๐	๔๑๕,๐๐๐	๔๒๗,๔๔๐	๔๒๗,๔๔๐	(๓๐,๗๔๐)
๓๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๖๙,๔๘๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๔๐๒,๕๖๐	๔๑๕,๐๐๐	๔๒๗,๔๔๐	๔๒๗,๔๔๐	(๓๐,๗๔๐)
๓๓	นายช่างโยธา	ป.ง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๖๒๐	๓๒๗,๖๒๐	๓๒๗,๖๒๐	-
๓๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ชง.	๑	๑	๓๐๗,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐	๓๐๘,๘๘๐	๓๒๙,๘๘๐	๓๓๙,๘๘๐	๓๓๙,๘๘๐	(๒๕,๖๖๐)
๓๕	วิศวกรโยธา	ป.ก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๒,๓๒๐	๓๙๒,๓๒๐	-
๓๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๗๕,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๑๘๓,๐๐๐	๑๘๙,๔๔๐	๑๙๖,๔๔๐	๑๙๖,๔๔๐	(๑๔,๙๔๐)
๓๗	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๗๕,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๑๘๕,๒๐๐	๑๘๙,๔๔๐	๑๙๒,๘๘๐	๑๙๒,๘๘๐	(๑๔,๕๔๐)
๓๘	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๕,๙๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๘,๘๘๐	๑๕๔,๘๘๐	๑๕๔,๘๘๐	(๑๔,๕๔๐)
๓๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๘๐๐	๑๔,๒๐๐	๑๔,๔๐๐	๑๕๑,๘๐๐	๑๕๖,๒๐๐	๑๖๑,๖๐๐	๑๖๑,๖๐๐	-

นางสาวปิ่นสุท บัญญัติ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะ เวลา ๓ ปีข้างหน้า				อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด				การค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๓)					ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	ปัจจุบัน		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙					
					เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)																	
พนักงานจ้างทั่วไป																							
๔๐	คนงานประจำรถขยะ	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)			
๔๑	คนงาน	-	๕	๕	๕๔๐,๐๐๐	๐	๕	๕	-	-	-	-	-	-	-	-	๕๔๐,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐	(๙,๐๐๐)			
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)																							
๔๒	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐	๔๙๐,๙๒๐	(๓๔,๑๐๐)			
นักพัฒนาชุมชน																							
๔๓	นักพัฒนาชุมชน	ป.ท./ช.ก.	๑	๑	๓๒๓,๗๖๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๓๓๖,๓๒๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	(๒๖,๙๘๐)			
พนักงานจ้างตามภารกิจ																							
๔๔	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๒๑๑,๐๘๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๒๑๙,๖๐๐	๒๒๘,๔๘๐	๒๓๗,๗๒๐	(๑๗,๕๙๐)			
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																							
๔๕	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ท./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	-			
(๕)	รวม		๕๓	๔๔	๑๑,๑๐๖,๓๐๐	๓๙๖,๐๐๐	๕๒	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๒	๕๒	๕๒	๕๒	๕๒	๑๑,๔๘๓,๓๘๐	๑๒,๓๕๖,๑๐๐	๑๒,๗๑๐,๘๒๐	-			
(๖)	ประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%																๑,๗๗๕,๐๐๗	๑,๘๕๓,๔๑๕	๑,๙๐๖,๖๒๓				
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																๑๓,๖๐๘,๓๘๗	๑๔,๒๐๙,๕๑๕	๑๔,๖๑๗,๔๔๓				
(๘)	รวมไม่เกินร้อยละ ๔๐																๓๓,๒๐๐	๓๓,๐๒๐	๓๒,๓๕๕				

หมายเหตุ

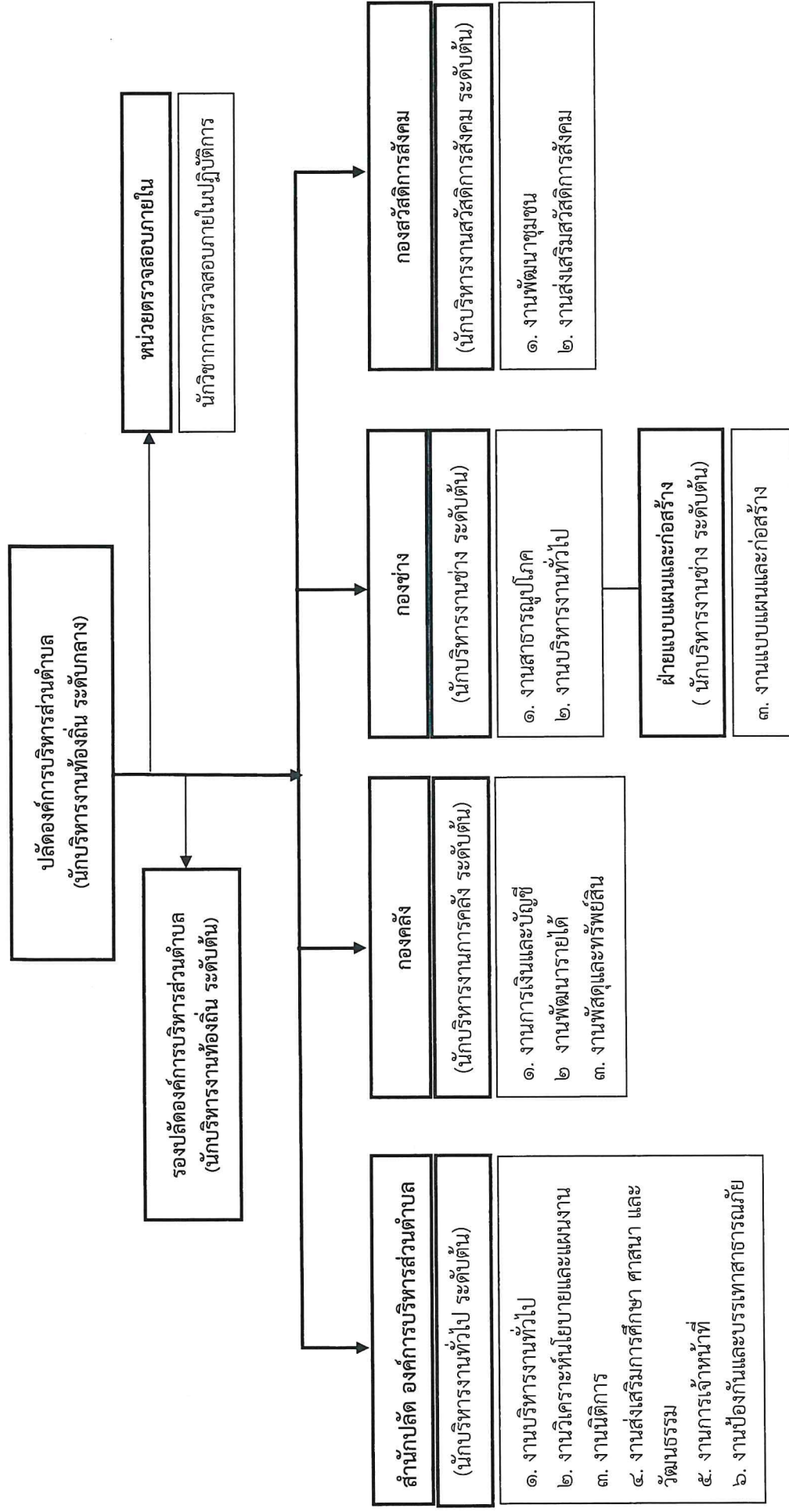
- การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ = ๓๙,๐๓๓,๓๗๐ ตามข้อบัญญัติงบประมาณปี ๒๕๖๖
- การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ = ๔๐,๙๘๕,๔๕๘ งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของข้อบัญญัติงบประมาณปี ๒๕๖๖
- การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ = ๔๓,๐๓๔,๓๓๐ งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของข้อบัญญัติงบประมาณปี ๒๕๖๗
- การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ = ๔๕,๑๘๖,๔๖๖ งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของข้อบัญญัติงบประมาณปี ๒๕๖๘

หมายเหตุ

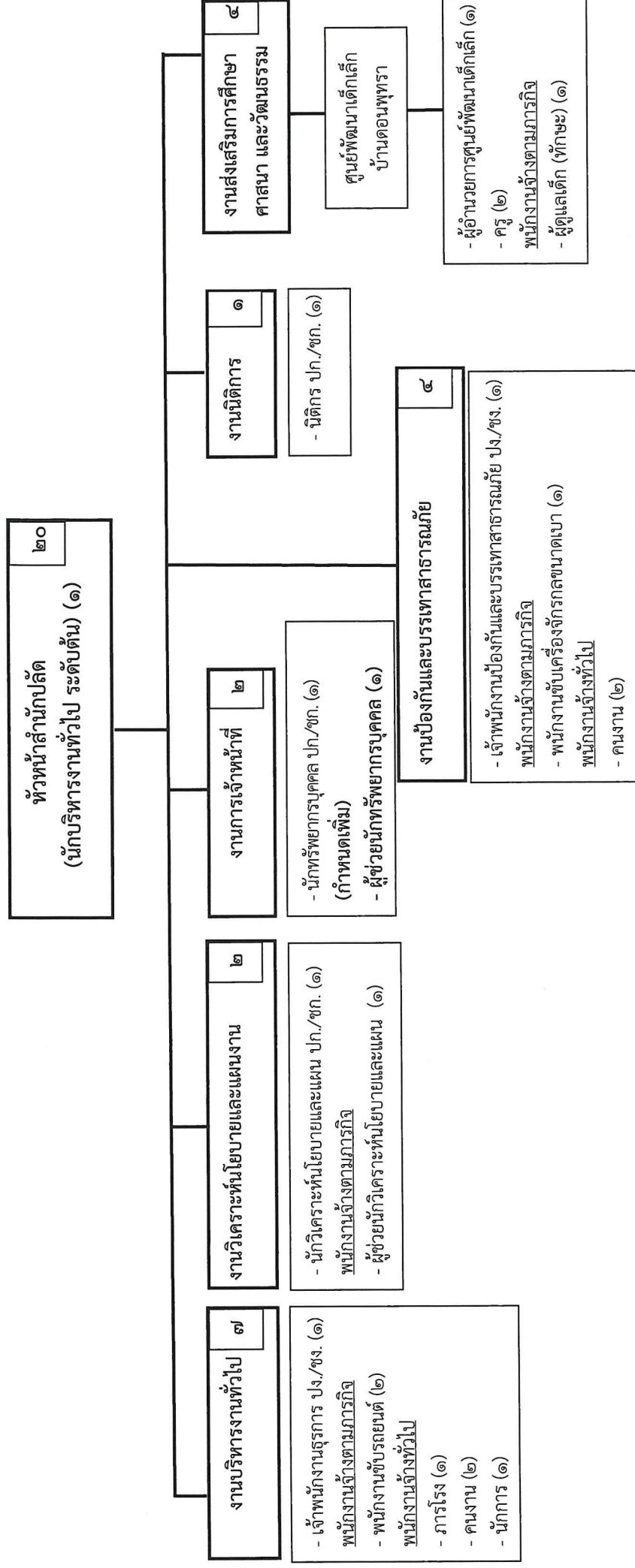
- (๑) รายจ่ายจริง
- (๒) คิดจาก (เงินเดือนขั้นต้น+ขั้นสูงของระดับตำแหน่งที่เพิ่มขึ้นหารด้วย ๒ คูณด้วย ๑๒+เงินเดือนเดิมที่เพิ่มขึ้น)
- (๓) การค่าใช้จ่ายปีที่ผ่านมา + ช่อง (๒)
- (๔) ค่าใช้จ่ายรวม
- (๕) รวมค่าใช้จ่ายทั้งหมด
- (๖) คิดจาก ช่อง (๔) คูณด้วย ๑๕ เปอร์เซ็นต์
- (๗) คิดจาก ช่อง (๔)+(๕)+(๖) หารด้วยจำนวนงบประมาณรายจ่ายประจำปีนี้คูณด้วย ๑๐๐


นางสาววันสัษ บ่อวงศ์
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ปี

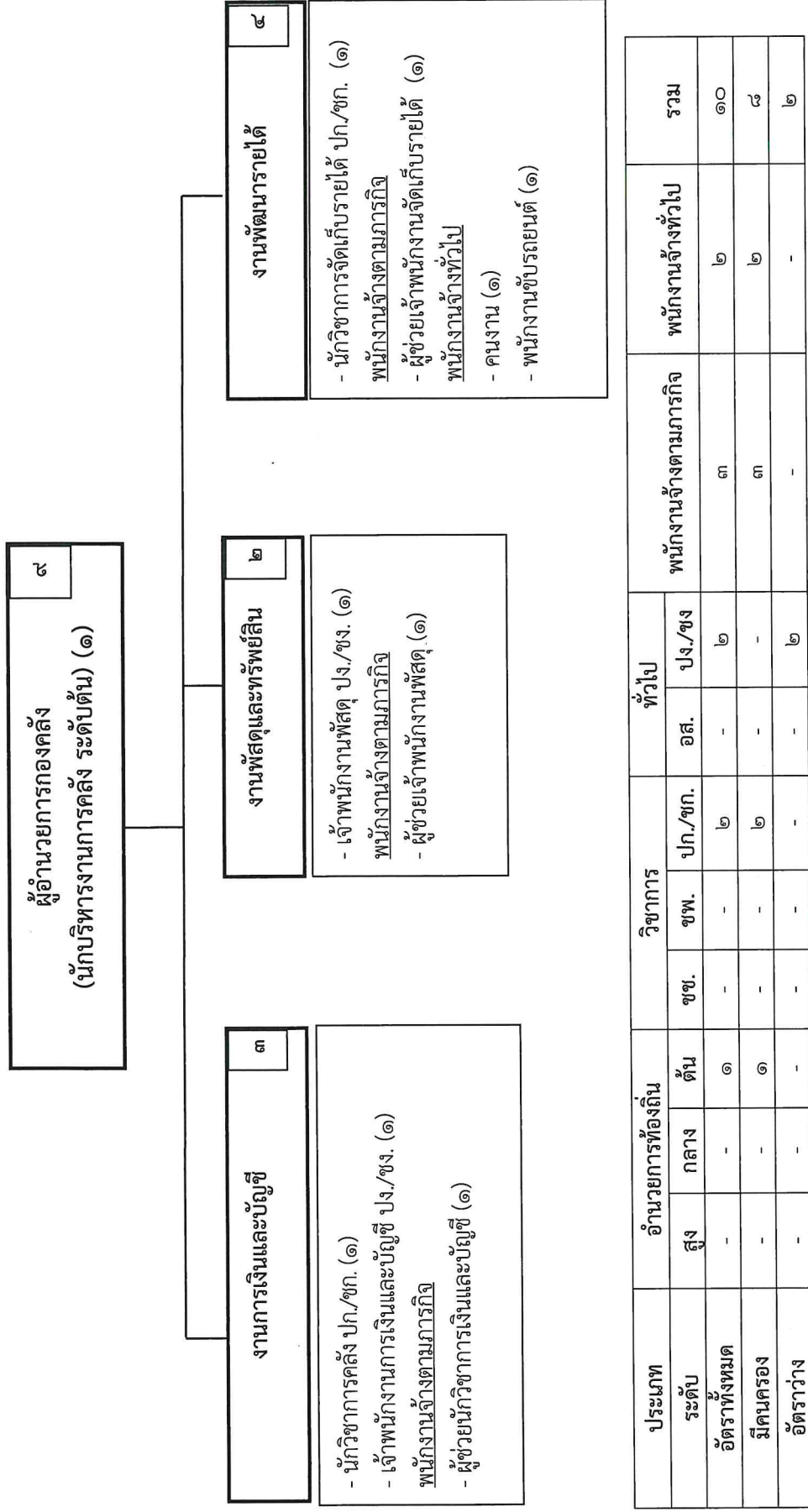


โครงสร้างของสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลดอนพุทรา

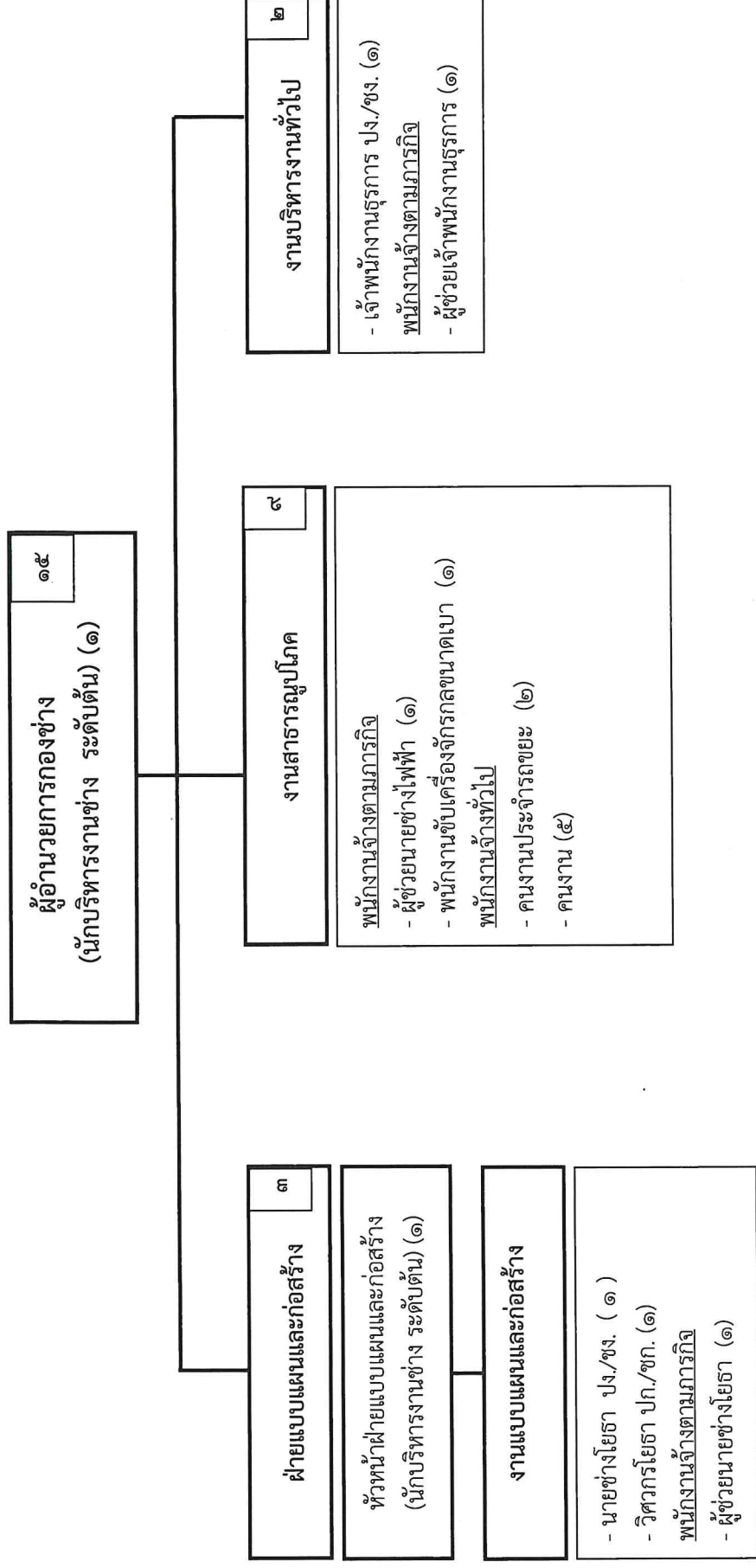


ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ครู	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ขพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง				
อัตราทั้งหมด	-	-	๑	-	-	๓	-	๒	๒	๖	๖	๒๑
มีครอง	-	-	๑	-	-	๓	-	๑	๑	๕	๖	๑๗
อัตราว่าง	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๑	-	๔

โครงสร้างของกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพุดรา

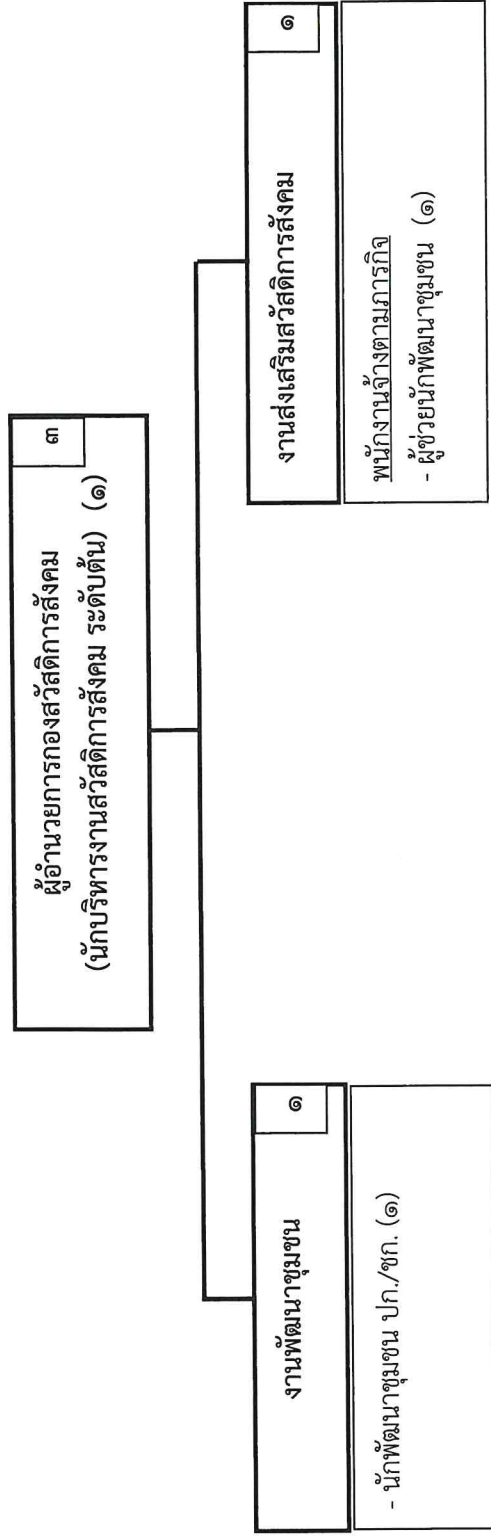


โครงสร้างของกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลดอนพุทรา



ประเภท ระดับ	อํานวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปท./ชก.	อส.	ปง./ชง			
อัตราทั้งหมด	-	-	๒	-	-	๑	-	๒	๔	๗	๑๖
มีครอง	-	-	๒	-	-	-	-	๑	๔	๗	๑๔
อัตราว่าง	-	-	-	-	-	๑	-	๑	-	-	๒

โครงสร้างของกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลดอนพุดรา

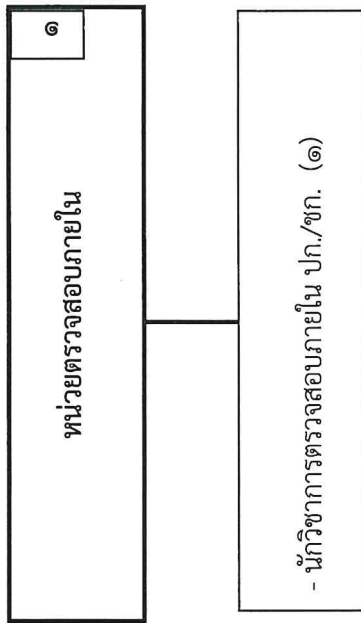


ประเภท ระดับ	จำนวนการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง			
อัตราทั้งหมด	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๑	-	๓
มีคครอง	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๑	-	๓
อัตราว่าง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

** หมายเหตุ - ยังไม่มีตำแหน่งสายงานปฏิบัติงานน้อย ๓ อัตรา ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดเห็นควรกำหนดเพิ่มในคราวต่อไป

นางสาวมินัส นุญวงศ์
นักพัฒนาชุมชน

โครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพุทรา



ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต่ำ	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปจ./ชง			
อัตราทั้งหมด	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑
มีนครอง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
อัตราว่าง	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขชี้ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขชี้ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๑	น.ส.มนงนัทธ์ การะนัด	ปริญญาตรี (รัฐศาสตร์)	๑๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๗,๕๐๐ ๔๘,๒๐๐x๑๒	๘๔,๐๐๐ ๗,๐๐๐x๑๒	๘๔,๐๐๐ ๗,๐๐๐x๑๒	๗๔๖,๔๐๐
๒	-ว่าง -	-	๑๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๐๑,๙๕๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ ๓,๕๐๐x๑๒	-	(ว่าง) ๔๐๑,๙๕๐
สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล (๑๑)												
๓	-ว่าง -	-	๑๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๓๕,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ ๓,๕๐๐x๑๒	-	(ว่าง) ๔๓๕,๖๐๐
๔	น.ส.ปิ่นสุข บุญวงศ์	ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตร์)	๑๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๖๒,๖๕๐ ๓๐,๒๒๐x๑๒	-	-	๓๖๒,๖๕๐
๕	ว่าที่ รต.หญิง บุญผู้ธัญญา จันทร์เจริญ	ปริญญาตรี (รัฐศาสตร์)	๑๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	๑๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	๒๓๘,๓๒๐ ๑๙,๘๖๐x๑๒	-	-	๒๓๘,๓๒๐
๖	นายปริญญา คักคันทน	ปริญญาตรี (นิติศาสตร์)	๑๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	๑๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	๓๖๒,๖๕๐ ๓๐,๒๒๐x๑๒	-	-	๓๖๒,๖๕๐
๗	น.ส.ภัทรา แหว่นอน	ปริญญาตรี (รัฐประศาสนศาสตร์)	๑๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๑๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๓๐๒,๒๕๐ ๒๕,๑๙๐x๑๒	-	-	๓๐๒,๒๕๐
๘	-ว่างเดิม -	-	๑๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ช.ง.	๑๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ช.ง.	๒๓๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) ๒๓๗,๙๐๐
๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ น.ส.สายฝน กรปรีชา	ปริญญาตรี (ศิลปศาสตรบัณฑิต)	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	-	๒๓๗,๙๐๐ ๒๒,๗๒๐x๑๒	-	-	๒๓๗,๙๐๐
๑๐	นายไพรัช เพ็ญเจริญ	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒๒,๑๖๐ ๑๐,๑๘๐x๑๒	-	-	๑๒๒,๑๖๐
๑๑	นายสุทธิพงษ์ เลิศจิตตรสกุล	ม.๖	-	พนักงานขับรถ จักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับรถ จักรกลขนาดเบา	-	๑๑๒,๘๐๐ ๙,๔๐๐x๑๒	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๑๒	นายอนุชา เรืองบุชา	ป.๖	-	พนักงานขับรถ จักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับรถ จักรกลขนาดเบา	-	๑๑๒,๘๐๐ ๙,๔๐๐x๑๒	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๑๓	- กำหนดเพิ่ม -	-	-	ผู้ช่วย นักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วย นักทรัพยากรบุคคล	-	๑๕,๐๐๐x๑๒	-	-	๑๕๐,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๑๔	พนักงานจ้างทั่วไป - ว่าง -	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐,๘๐๐ ๙,๐๐๐x๑๒	-	-	(ว่าง) ๑๐,๘๐๐
๑๕	นายสมพร ข้าเทศใหญ่	ป.๖	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐,๘๐๐ ๙,๐๐๐x๑๒	-	-	๑๐,๘๐๐
๑๖	นายอัฐวิฑูรี ข้าเทศใหญ่	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐,๘๐๐ ๙,๐๐๐x๑๒	-	-	๑๐,๘๐๐
๑๗	นางวันิดา สร้อยทอง	ป.๖	-	นักรการ	-	-	นักรการ	-	๑๐,๘๐๐ ๙,๐๐๐x๑๒	-	-	๑๐,๘๐๐
๑๘	น.ส.วัชรภรณ์ เดชเขียวชาญ	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐,๘๐๐ ๙,๐๐๐x๑๒	-	-	๑๐,๘๐๐
๑๙	นายสันติ อินทร์เพ็ญ	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐,๘๐๐ ๙,๐๐๐x๑๒	-	-	๑๐,๘๐๐
๒๐	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนพุดรา - กำหนดเพิ่ม -	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	กำหนดตาม ว.๓๖
๒๑	- ว่างเดิม -	-	๑๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๒	ครู	-	๑๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๒	ครู	-	-	-	-	อุดหนุน จากกรมฯ
๒๒	- ว่างเดิม -	-	๑๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๑	ครู	-	๑๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๑	ครู	-	-	-	-	อุดหนุน จากกรมฯ
๒๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ น.ส.เพ็ญประภา ใจหมั่นเพียร	ปริญญาตรี (การศึกษาระดับปริญญาตรี)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๘,๓๐๐ ๑๕,๒๖๐x๑๒	-	-	๑๘,๓๐๐

นางสาวปิ่นสุข มุณีวงศ์
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ					
กองคลัง (๐๔)													
๒๔	น.ส.ฮาธิชา จ้อยแพง	ปริญญาโท (การจัดการทั่วไป)	๑๘-๓-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๘-๓-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๓,๕,๗๒๐ ๓๖,๓๑๐x๑๒	๔๒,๐๐๐ ๓,๕๐๐x๑๒	-	-	๔๓,๕,๗๒๐
๒๕	น.ส.กนกวรรณ วลาสินธุ์	ปริญญาตรี (บัญชีบัณฑิต)	๑๘-๓-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๑๘-๓-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๔๒,๘๒๐ ๓๕,๗๗๐x๑๒	-	-	-	๔๒,๘๒๐
๒๖	น.ส.สุภัค คมพิมาย	ปริญญาตรี (บัญชีบัณฑิต)	๑๘-๓-๐๔-๒๐๑๓-๐๐๑	นักวิชาการ จัดเก็บรายได้	ป.ก.	๑๘-๓-๐๔-๒๐๑๓-๐๐๑	นักวิชาการ จัดเก็บรายได้	ป.ก.	๒๗๑,๒๐๐ ๒๒,๖๐๐x๑๒	-	-	-	๒๗๑,๒๐๐
๒๗	- ว่างเดิม -	-	๑๘-๓-๐๔-๒๐๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	๑๘-๓-๐๔-๒๐๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	๒๘๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	-	๒๘๗,๙๐๐
๒๘	- ว่างเดิม -	-	๑๘-๓-๐๔-๒๐๑๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๑๘-๓-๐๔-๒๐๑๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๒๘๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	-	๒๘๗,๙๐๐
๒๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ น.ส.ดวงรัตน์ เตียะตาข้าง	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	๑๗๔,๒๔๐ ๑๔,๕๒๐x๑๒	-	-	-	๑๗๔,๒๔๐
๓๐	น.ส.พัชรนันท์ เลิศจิตรสกุล	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๗๕,๐๘๐ ๑๔,๕๙๐x๑๒	-	-	-	๑๗๕,๐๘๐
๓๑	น.ส.จุฑารัตน์ จำเริญใหญ่	ปริญญาตรี (บัญชีบัณฑิต)	-	ผู้ช่วยนักวิชา การเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยนักวิชา การเงินและบัญชี	-	๑๘๐,๐๐๐ ๑๕,๐๐๐x๑๒	-	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๓๒	พนักงานจ้างทั่วไป น.ส.ชโรธร มุลอย	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐,๘๐๐๐ ๙,๐๐๐x๑๒	-	-	-	๑๐,๘๐,๐๐๐
๓๓	นายเลียบ แดงสด	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐,๘๐๐๐ ๙,๐๐๐x๑๒	-	-	-	๑๐,๘๐,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
กองช่าง (๐๕)												
กองช่าง (๐๕)												
๓๔	นายสุรศักดิ์ อ่อนละมูล	ปริญญาตรี (วิศวกรรมโยธา)	๑๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๖๙,๔๘๐ ๓๐,๗๕๐x๑๒	๔๒,๐๐๐ ๓,๕๐๐x๑๒	-	๔๑๑,๔๘๐
๓๕	นายसानนท์ รอดสำราญ	ปริญญาตรี (การจัดการกับการก่อสร้าง)	๑๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่าย แบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่าย แบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๖๙,๔๘๐ ๓๐,๗๕๐x๑๒	๑๘,๐๐๐ ๑,๕๐๐x๑๒	-	๓๘๗,๔๘๐
๓๖	น.ส.วรัญญา อนิตดา	ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตร)	๑๘-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๘-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๐๗,๙๒๐ ๒๕,๖๖๐x๑๒	-	-	๓๐๗,๙๒๐
๓๗	- ว่างเดิม -	-	๑๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม) ๒๙๗,๙๐๐
๓๘	- ว่างเดิม -	-	๑๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ชก.	๑๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม) ๓๕๕,๓๒๐
๓๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายเทิด เทียนทอง	ปริญญาตรี (การจัดการกับการก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๗๘,๘๐๐ ๑๔,๙๐๐x๑๒	-	-	๑๗๘,๘๐๐
๔๐	นายอรณพ สร้อยทอง	ป.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๗๑,๒๔๐ ๑๔,๒๗๐x๑๒	-	-	๑๗๑,๒๔๐
๔๑	นายประสงค์ เตียะตาช้าง	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๓๘,๐๐๐ ๑๑,๕๐๐x๑๒	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๔๒	นายภัทรพงษ์ คุ้มพะเนียด	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ ๑๑,๕๐๐x๑๒	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๔๓	พนักงานจ้างทั่วไป นายวิทยา ทองดอนแอ	ม.๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐,๘๐๐๐ ๙,๐๐๐x๑๒	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๔	นายมีชัย แหว่นอ่อน	ม.๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐,๘๐๐๐ ๙,๐๐๐x๑๒	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๕	นายสหรัถ จันทรตระกูล	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐,๘๐๐๐ ๙,๐๐๐x๑๒	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๖	น.ส.ปนัดดา ถิ่นวงศ์ม่อม	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐,๘๐๐๐ ๙,๐๐๐x๑๒	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			ระดับ	กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
กองช่าง (๐๕)													
๔๗	พนักงานจ้างทั่วไป น.ส.ปาริฉัตร จ้าวบ้านเกาะ	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐,๘๐๐๐ ๙,๐๐๐x๑๒	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๔๘	นายเลิศศักดิ์ จีบเงิน	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐,๘๐๐๐ ๙,๐๐๐x๑๒	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๔๙	น.ส.พัชรिता จูมรัตน์จันทร์	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐,๘๐๐๐ ๙,๐๐๐x๑๒	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)													
๕๐	นายสาธิต นิลบตี	ปริญญาตรี (พีชศาสตร์)	๑๘-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกอง สวัสดิการสังคม (นักบริหารงาน สวัสดิการสังคม)	ต้น	๑๘-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกอง สวัสดิการสังคม (นักบริหารงาน สวัสดิการสังคม)	ต้น	๔๐๙,๓๒๐ ๓๔,๑๑๐x๑๒	๔๒,๐๐๐ ๓,๕๐๐x๑๒	-	๔๕๑,๓๒๐	
๕๑	นายมนนทกร นาคหาญ	ปริญญาตรี (เทคโนโลยีการเกษตร)	๑๘-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑๘-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๔๕,๒๘๐ ๒๐,๔๔๐x๑๒	-	-	๒๔๕,๒๘๐	
๕๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายสุนทร ทมมิต	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๑๑,๐๘๐ ๑๗,๕๙๐x๑๒	-	-	๒๑๑,๐๘๐	
หน่วยตรวจสอบภายใน													
๕๓	- ว่างเดิม -	-	๑๘-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑๘-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน	ปก.ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) ๓๕๕,๓๒๐	

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนพุทรา ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างในสังกัดทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด มีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาความรู้ทั่วไป ในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมจริยธรรม องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาศักยภาพของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลดอนพุทรา จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและเฝ้าระวังการปฏิบัติงานที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพ และสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆสามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตน และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อด้วยตนเอง ระบบอินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย องค์การบริหารส่วนตำบลต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน



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

ทั้งนี้ การพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนพุทรา ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลดอนพุทราเล็งเห็นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่าบุคลากรที่มาดำรงตำแหน่งในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมีเป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลดอนพุทรา ประกอบด้วย

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

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนพุทรา

ตามที่ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๖ กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน

เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนพุทรา ได้มีกรอบและแนวทางในการมีจริยธรรมเพื่อยึดถือเป็นหลัก และแนวทางปฏิบัติ เป็นเครื่องกำกับความประพฤติของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนพุทรา ให้ปฏิบัติหน้าที่และดำเนินงานตามภารกิจต่างๆ ให้เป็นไปตามกฎหมาย และระเบียบที่กำหนด เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวก และให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล 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

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนพุทรา

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลดอนพุทรา เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒)	๑
๒. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลดอนพุทรา เรื่อง การจัดพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ลงสู่ตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการใหม่ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒)	๒
๓. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลดอนพุทรา เรื่อง กำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนพุทรา	๓-๖
๔. คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลดอนพุทรา เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒)	๗
๕. หนังสือเชิญประชุม เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒)	๘
๖. รายงานการประชุม เรื่อง รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒)	๙-๑๐



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลดอนพุทรา

เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒)

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๓ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม (ก.อบต. จังหวัดนครปฐม) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๕๕ ข้อ ๑๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม ในการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๖ เดือนสิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ ได้เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนพุทราแล้ว

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนพุทรา จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) เพื่อใช้ในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนพุทราให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๒๙ เดือนสิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายสมชาย ขำเทศใหญ่)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอนพุทรา

นางสาวปิ่นสุข บุญวงศ์
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



- ๒ -

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลดอนพุทรา

ที่ ๔๗๔ /๒๕๖๘

เรื่อง การจัดพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ลงสู่ตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการใหม่
ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒)

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๓ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม (ก.อบต.จังหวัดนครปฐม) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๔๘ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ. , ก.ท. และก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๑/ว ๑๕๔ ลงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๖ เดือนสิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนพุทรา

ในการนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลดอนพุทราจึงจัดพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ลงสู่ตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการใหม่ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) รายละเอียดปรากฏตามบัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนพุทราแนบท้ายคำสั่งนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๒๙ เดือนสิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายสมชาย ขำเทศใหญ่)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอนพุทรา

นางสาวปิ่นสุข บุญวงศ์
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลดอนพุทรา
เรื่อง กำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนพุทรา

เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนพุทรา เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ สามารถให้การจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนในพื้นที่

อาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๓ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอนพุทรา (ขนาดกลาง) เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ และได้จัดทำโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปตามเงื่อนไขของประเภทองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญแล้ว กอปรกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๖ เดือนสิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ องค์การบริหารส่วนตำบลดอนพุทราจึงกำหนดโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลดอนพุทรา ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของกองหรือส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล การดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม และการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบ งานธุรการ งานสารบรรณ งานจัดทำทะเบียนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล คณะผู้บริหารฯ งานพิมพ์ดีด งานอินเตอร์เน็ตตำบล งานการเจ้าหน้าที่ งานการประชุม งานการซื้อบังคับตำบล งานนิติกร งานรัฐพิธี งานประชาสัมพันธ์ งานจัดทำแผนพัฒนาตำบล งานการจัดทำข้อบังคับงบประมาณประจำปี งานขออนุมัติดำเนินการตามข้อบังคับ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม งานทดสอบและประเมินตรวจวัดผลงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ส่งเสริมกิจการศาสนา ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและสันทนาการ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๖ งาน ดังนี้

๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่และความรับผิดชอบ งานธุรการ งานสารบรรณ การจัดทำทะเบียนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล คณะผู้บริหารฯ งานทะเบียนยานพาหนะ งานพิมพ์ดีด งานประชุม งานรัฐพิธี งานกิจการสภา อบต. งานเลือกตั้ง งานรักษาความปลอดภัยและการรักษาความสะอาด สำนักงาน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

/๑.๒งานนโยบายและ.....


นางดาวปิ่นสุต บุญวงศ์
นักบริหารบุคคลชำนาญการ

๑.๒ งานนโยบายและแผนงาน มีหน้าที่และความรับผิดชอบ งานวิชาการ งานนโยบาย ขององค์การบริหารส่วนตำบล งานจัดทำแผนยุทธศาสตร์ แผนพัฒนาสามปี แผนปฏิบัติการ งานข้อบังคับตำบล งบประมาณ งานสารสนเทศระบบคอมพิวเตอร์ งานอินเทอร์เน็ตตำบล งานส่งเสริมการศึกษา และงานศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก งานรวบรวมข้อมูลและงานประชาสัมพันธ์ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๑.๓ งานนิติการ มีหน้าที่และความรับผิดชอบ งานกฎหมาย งานนิติกรรมและสัญญา ต่างๆ งานการดำเนินการทางคดีขององค์การบริหารส่วนตำบล งานให้คำปรึกษาทางกฎหมายและคดีแก่ประชาชน งานศาลปกครอง งานร้องเรียน ร้องทุกข์ งานอุทธรณ์ งานระเบียบการคลัง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับ มอบหมาย

๑.๔ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่และความรับผิดชอบ งาน จัดการศึกษา งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม งานนิเทศการศึกษา งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานข้อมูล พัฒนาเด็กเล็ก งานวิชาการส่งเสริมพัฒนาการเด็กเล็ก งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานติดตามประเมินผล รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๑.๕ งานการเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่และความรับผิดชอบ การบรรจุแต่งตั้ง โอนย้าย การเลื่อนระดับ การจัดทำทะเบียนประวัติและบัตรประวัติของบุคลากร การฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การปรับปรุงตำแหน่งและอัตราค่าจ้าง การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน งาน สวัสดิการพนักงาน/ลูกจ้าง การลาทุกประเภท งานทดลองปฏิบัติราชการ การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง งานปรับปรุง โครงสร้างส่วนราชการ งานกำหนดตำแหน่ง เกณฑ์อัตราค่าจ้าง การตัดโอนตำแหน่ง งานลาออก งานจัดทำคำสั่ง เกี่ยวกับมอบอำนาจ การรักษาราชการแทน การปฏิบัติราชการแทนและรักษาราชการในตำแหน่ง งานจัดทำ แก้ไข เพิ่มเติมทะเบียนประวัติ (ก.พ.๗) งานประเมินบุคคลและผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา งานจัดทำบัตรประจำตัว งานออกหนังสือรับรองบุคคล งานระบบฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น แห่งชาติ ระบบฐานข้อมูล LHR งานจัดทำประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล งานให้พ้นจากราชการ ตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น งานเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครู รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่และความรับผิดชอบ งานรักษาความ ปลอดภัยของสถานที่ราชการ งานป้องกันภัยและระงับอัคคีภัย งานวิเคราะห์และพิจารณา ทำความเห็น สรุป รายงาน เสนอแนะ รวมทั้งดำเนินการด้านกฎหมาย และระเบียบเกี่ยวกับการป้องกัน และระงับอัคคีภัยธรรมชาติและ สาธารณภัยอื่น เช่น อุทกภัย วาตภัย ตรวจสอบ ควบคุมดูแลในการจัดเตรียมและอำนวยความสะดวกในการ ป้องกันบรรเทาและระงับสาธารณภัยต่างๆ งานจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานฝึกซ้อมและ ดำเนินการตามแผน งานฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย บริการน้ำแก่ประชาชนที่อยู่ในพื้นที่เขต อบต. และอำเภอข้างเคียง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๒. กองคลัง

ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่าย การฝากเงิน การเก็บรักษา การ ตรวจเงิน การหักภาษีเงินได้ และนำส่งภาษี การตัดโอนเงินเดือน รวบรวมสถิติเงินได้ประเภทต่างๆ การรายงานเงิน คงเหลือประจำวัน งานขออนุมัติเบิกเงินตัดปีและขอขยายเวลาเบิกจ่าย งานจัดทำงบแสดงฐานะการเงิน งบทรัพย์สิน หนี้สิน งบโครงการ เงินสะสม งานจัดทำบัญชีทุกประเภท งานทะเบียนคุมเงินรายได้ - รายจ่าย งานจัดเก็บรายได้ และพัฒนารายได้ การจัดหาผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สิน งานจัดทำ/ตรวจสอบบัญชี และการรับเงินใน กิจการประปาองค์การบริหารส่วนตำบล รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการ ภายในออกเป็น ๓ งาน ดังนี้

๒.๑งานการเงิน.....
นางสาวปิ่นสุ ขุญวงศ์
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๒.๑ งานการเงินและบัญชี มีหน้าที่และรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่าย การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน การตรวจเงิน งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน การหักภาษีเงินได้และนำส่งภาษี การตัดโอนเงินเดือน งานขออนุญาตเบิกเงินตัดปีและขอขยายเวลาเบิกจ่าย รายงานเงินคงเหลือประจำวัน งานจัดทำบัญชีทุกประเภท งานทะเบียนคุมเงินรายได้ - รายจ่าย รวบรวมสถิติเงินได้ประเภทต่างๆ งานจัดทำงบและแสดงฐานะการเงิน งบทรัพย์สิน หนี้สิน งบโครงการ เงินสะสม งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน งานงบการเงินและงบทดลอง งานฝากเงิน งานเก็บรักษาเงินและฐานะการเงินของอบต.

๒.๒ งานพัฒนารายได้ มีหน้าที่และความรับผิดชอบ งานจัดเก็บรายได้และพัฒนารายได้ งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมการจัดหาผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สิน งานจัดทำ/ตรวจสอบบัญชี การรับเงินในกิจการประปา งานจัดเก็บขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดจัดเก็บรายได้ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน มีหน้าที่และความรับผิดชอบ งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษีพัสดุ งานขออนุมัติจัดซื้อจัดจ้าง งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง

ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบ การสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๑ ฝ่าย ๒ งาน ดังนี้

๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง

๓.๑.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง มีหน้าที่และความรับผิดชอบ งานก่อสร้างและบูรณะถนน สะพานทางระบายน้ำ และโครงสร้างพื้นฐานอื่นๆ งานก่อสร้างและบูรณะสภาพโครงการพิเศษ งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม งานบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์ งานวิศวกรรม งานประมาณการค่าใช้จ่ายโครงการ งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร งานบริการข้อมูล และหลักเกณฑ์ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๓.๒ งานสาธารณูปโภค มีหน้าที่และความรับผิดชอบ งานสาธารณูปโภค และกิจการประปา งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร งานระบบน้ำ งานจัดตกแต่งสถานที่ งานบริการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๓.๓ งานบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่และความรับผิดชอบ เกี่ยวกับงานธุรการ งานสารบรรณ เช่น ร่างตอบโต้ บันทึก รวบรวมข้อมูล การเก็บรักษา การจัดทำทะเบียนยานพาหนะ การโอนกรรมสิทธิ์ ติดตามให้มีการซ่อมบำรุง การเบิกจ่ายพัสดุทางการช่าง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๔. กองสวัสดิการสังคม

มีหน้าที่และความรับผิดชอบ เกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน งานจัดระเบียบชุมชน การพัฒนาชุมชน งานส่งเสริมอาชีพ งานพัฒนาสตรีและเยาวชน การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน การส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่น และงานสาธารณะ การให้ข้อมูลแรงงาน การให้คำปรึกษา แนะนำ หรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๔.๑ งานพัฒนาชุมชน มีหน้าที่และความรับผิดชอบ งานสำรวจ และจัดตั้ง คณะกรรมการชุมชนเพื่อรับผิดชอบในการปรับปรุงชุมชน การจัดทำแผนชุมชน งานฝึกอบรมอาชีพประชาชน งาน ส่งเสริมกองทุนเศรษฐกิจชุมชน งานส่งเสริมพัฒนากลุ่มสตรี งานการจัดเก็บข้อมูลเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น (จปฐ.) งาน เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน งานประสานงานและร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ งานส่งเสริมกลุ่มอาชีพ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๔.๒ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม มีหน้าที่และความรับผิดชอบ งานสงเคราะห์ประชาชน งานสัมภาษณ์การศึกษา สอบประวัติเกี่ยวกับผู้รับการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ งานส่งเสริมชมรม ผู้สูงอายุ งานจัดทำงบการเงินผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ งานส่งเสริมกิจกรรมเด็กและเยาวชน งานส่งเสริม กิจกรรมเพื่อพัฒนาและฟื้นฟูคนพิการ งานส่งเสริมศักยภาพผู้สูงอายุ งานประสานงานและร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่และความรับผิดชอบ งานการตรวจสอบการปฏิบัติงานของกองหรือส่วนราชการ ต่างๆ ภายในองค์การบริหารส่วนตำบลดอนพุทรา ในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐาน เอกสารทางการเงิน การเงิน ยอดเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุ ในคลังพัสดุ ตรวจสอบการใช้และเก็บรักษายานพาหนะให้ประหยัด และถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ รวมถึง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๒๙ เดือนสิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๘



(นายสมชาย ขำเทศใหญ่)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอนพุทรา



นางธาวีนุช บุญวงศ์
นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลดอนพุทรา

ที่ ๒๐๓ / ๒๕๖๘

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
(ปรับปรุงครั้งที่ ๒)

ตามที่ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ,ก.ท. และก.อบต.) ได้กำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และทิศทางในการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น นั้น

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๓ ,๑๔ ,๑๕ และ ข้อ ๒๑ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ จึงขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนพุทรา ประกอบด้วย

๑. นายสมชาย ขำเทศใหญ่	นายก อบต.ดอนพุทรา	ประธานกรรมการ
๒. น.ส.นงนภัส การะนัด	ปลัด อบต.ดอนพุทรา	กรรมการ
๓. น.ส.อาธิชา จ้อยแพง	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นายสุรศักดิ์ อ่อนละมูล	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นายสาธิต นิลบดี	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๖. นายปริญญา ศักดิ์ขุนทด	นิติกรชำนาญการ	กรรมการ
	รักษาราชการแทนหัวหน้าสำนักปลัด	
๗. น.ส.ปิ่นสุข บุญวงศ์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	เลขาฯ/กรรมการ

โดยให้ผู้ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนพุทราให้สอดคล้อง และคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณในองค์การบริหารส่วนตำบลดอนพุทราต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๘ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายสมชาย ขำเทศใหญ่)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอนพุทรา

นางสาวปิ่นสุข บุญวงศ์
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลดอนพุทรา

ที่ - / ๒๕๖๘ วันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒)

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนพุทรา

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลดอนพุทรา มีความประสงค์ขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้นและให้มีความเหมาะสม เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน กอปรกับองค์การบริหารส่วนตำบลดอนพุทราได้มีคำสั่งที่ ๒๐๓/๒๕๖๘ ลงวันที่ ๘ พฤษภาคม ๒๕๖๘ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) เรียบร้อยแล้ว นั้น

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปด้วยความถูกต้อง ตามระเบียบแบบแผนของการบริหารงานบุคคล ตามข้อ ๑๕ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม จึงขอเชิญคณะกรรมการฯ ร่วมประชุมวางแผนการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนพุทรา ในวันจันทร์ที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๖๘ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุม องค์การบริหารส่วนตำบลดอนพุทรา อำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม

จึงแจ้งมาเพื่อเข้าร่วมประชุมตามวัน และเวลาดังกล่าว

(นายสมชาย ชำเทศใหญ่)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอนพุทรา

ประธานคณะกรรมการฯ

รับทราบ

น.ส.นงนภัส การะนัด	ตำแหน่ง ปลัด อบต.ดอนพุทรา	เป็นคณะกรรมการ
นางสาวอาธิชา จ้อยแพง	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นคณะกรรมการ
นายสาธิต นิลบดี	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	เป็นคณะกรรมการ
นายสุรศักดิ์ อ่อนละมูล	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นคณะกรรมการ
นายปริญญ์ ศักดิ์ขุนทด	ตำแหน่ง นิติกรชำนาญการ	เป็นคณะกรรมการ
รักษาราชการแทนหัวหน้าสำนักปลัด		
น.ส.ปิ่นสุข บุญวงศ์	ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	เป็นคณะกรรมการ/เลขานุการ

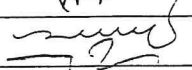
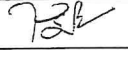
นางสาวปิ่นสุข บุญวงศ์
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

บันทึกการประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒)

- ๙ -

วันจันทร์ที่ ๑๙ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลดอนพุทรา

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑.	นายสมชาย ขำเทศใหญ่	นายก อบต.ดอนพุทรา	
๒.	นางสาวนงนภัส การะนัด	ปลัด อบต.ดอนพุทรา	
๓.	นางสาวอาธิชา จ้อยแพง	ผู้อำนวยการกองคลัง	
๔.	นายสาธิต นิลบดี	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	
๕.	นายสุรศักดิ์ อ่อนละมูล	ผู้อำนวยการกองช่าง	
๖.	นายปริญญา คักดีขุนทด	นิติกรชำนาญการ รักษาราชการแทนหัวหน้าสำนักปลัด	
๗.	นางสาวปิ่นสุข บุญวงศ์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

ระเบียบวาระการประชุม

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่อง ที่ประธานแจ้งที่ประชุมทราบ
- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว
- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่อง การปรับปรุงแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒)

ประธานฯ

- ขอให้นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ได้ชี้แจงรายละเอียดต่อที่ประชุม

นักทรัพยากรบุคคลฯ

- ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่อง
หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม
๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติม ถึงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๙ ข้อ ๒๑ ในระหว่างการ
ประกาศใช้บังคับแผนอัตรากำลัง หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีเหตุผลความ
จำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเพิ่มเติม เพื่อ
รองรับภารกิจหน้าที่ หรือปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และไม่เป็นการทาง
งบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของ อบต. โดยให้ อบต.เสนอขอกำหนด
ตำแหน่งหรือยุบเลิกต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม
พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

- การวิเคราะห์ปริมาณงาน ตามอำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบที่
เพิ่มขึ้นของอบต.ดอนพุทรา ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ของแต่ละสำนัก/กอง

/ประธาน 

นางสาวปิ่นสุข บุญวงศ์
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ