****

**แผนอัตรากำลัง ๓ ปี**

**ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙**



**องค์การบริหารส่วนตำบลดอน**

**อำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา**

**สารบัญ**

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล ๓

๒ วัตถุประสงค์ ๔

๒.๑ วัตถุประสงค์จากการทำงานแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๔

๒.๒ ประโยชน์จากการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๔

๓.ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๕

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง ๕

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๑๔

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน ๑๔

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๑๕

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๑๖

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและยุทธศาสตร์การพัฒนา ๑๘

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ๒๒

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล ๒๓

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ ๒๙

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ๓๙

๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๔๒

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ๔๗

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๕๑

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๕๓

## หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบล  
ดอน จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลดอน จึงจำเป็นต้อง จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิงจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้วทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล( ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมาพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลดอน จึงได้จัดทำแผน**อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗–๒๕๖๙**ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

**๒.๑วัตถุประสงค์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี**

๒.๑.๑เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอนมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอนมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์กรองค์การบริหารส่วนตำบลดอน

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอนสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอนสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหาร งานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

## ๒.๒ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลดอนมีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

**๓.** **กรอบแนวคิดขอบเขต ความสำคัญ และกระบวนการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง๓ ปี**

**๓.๑****กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง**

**๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง**

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

* **The State Auditor’s Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร
* **International Personnel Management Association (IPMA)**ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)
* **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์การต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์การ ภายในองค์การ ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ”
* **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”
* **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

**จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้**

**๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี**

**(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด**

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดรับกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลดอน ดังนี้

* **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้
* สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
* สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
* สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
* สายงานทั่วไปได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี
* **ลูกจ้างประจำ** : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่า มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้
* กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
* กลุ่มงานสนับสนุน
* กลุ่มงานช่าง
* **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลดอนเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้
* พนักงานจ้างทั่วไป
* พนักงานจ้างตามภารกิจ

**(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ**

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักงานปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง**คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

**- กองช่าง**คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

**- กองการศึกษา** ศาสนาและวัฒนธรรมคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

**๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)**

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคตดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกันกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



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

**กระจกด้านที่ ๑Strategic objective**: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคตการวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลดอน จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และด้านประชาสัมพันธ์เพื่อจัดทำงานประชาสัมพันธ์งานต่างๆของหน่วยงานเพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

**กระจกด้านที่ ๒Supply pressure**: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลดอน ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลดอนไม่ได้กำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม

**กระจกด้านที่ ๓Full Time Equivalent (FTE)**: เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ดีก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

* + **พิจารณางานพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า**
    - สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
    - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
    - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
  + **พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**
    - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบล  
      พระเพลิง
    - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วย  
      สายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
    - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

**การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ**

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวนระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลดอน ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

**จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ**

**แทนค่า ๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที**

หมายเหตุ

1. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
2. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
3. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
4. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

**กระจกด้านที่ ๔Driver**: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอน (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลดอน) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลดอน(การตรวจประเมิน LPA)

**กระจกด้านที่ ๕๓๖๐° และ Issues**: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

* + - **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร**เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลดอน พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๔ กองราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง และ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม **ประเด็นเรืองการเกษียณอายุราชการ**เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลดอน  
      เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้
    - **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอน รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอนปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอน และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลดอน เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

**กระจกด้านที่ ๖Benchmarking**: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกไทยและองค์การบริหารส่วนตำบลสำโรง ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลดอน องค์การบริหารส่วนตำบลโคกไทย และ องค์การบริหารส่วนตำบลสำโรง ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอน จึงยังไม่มีความจำเป็นต้องปรับเกลี่ยตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และ จำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลดอน ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## ๓.๒ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลดอน ไดแตงตั้งคณะทำงานจัดทําแผนอัตรากําลัง ๓ ป ประจำป งบประมาณ ๒๕๖๗– ๒๕๖๙ ซึ่งประกอบดวย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเปนประธาน ปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล หัวหนาสวนราชการเปนคณะทำงาน มีนักทรัพยากรบุคคล เปนเลขานุการ จัดทําแผนอัตรากําลัง ๓ ป โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องตางๆ ดังตอไปนี้

๓.๒.๑วิเคราะหภารกิจ อํานาจหนาที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง ตามกฎหมายจัดตั้งองคกรปกครองสวนทองถิ่น และตามพระราชบัญญัติกําหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อํานาจใหแกองคกรปกครองสวนทองถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นใหสอดคลองกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแหงชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอําเภอ แผนพัฒนาตําบล นโยบายผูบริหารและ สภาพปญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลดอน

๓.๒.๒กําหนดโครงสรางการแบงสวนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอํานาจหนาที่ความรับผิดชอบ ใหสามารถแกปญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ไดอยางมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความตองการของประชาชน

๓.๒.๓กําหนดตําแหนงในสายงานตางๆ จํานวนตําแหนง และระดับตําแหนง ใหเหมาะสม กับภาระหนาที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสรางความกาวหนาในสายอาชีพของกลุ่มงานตางๆ

๓.๒.๔กําหนดความตองการพนักงานจางในองค์การบริหารส่วนตำบลดอน โดยใหหัวหนาสวน ราชการเขามามีสวนรวม เพื่อกําหนดความจําเปนและความตองการในการใชพนักงานจางใหตรงกับภารกิจและ อํานาจหนาที่ที่ตองปฏิบัติอยางแทจริง และตองคํานึงถึงโครงสรางสวนราชการ และจํานวนขาราชการ ลูกจางประจําในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกําหนดประเภทตําแหนงพนักงานจาง

๓.๒.๕กําหนดประเภทตําแหนงพนักงานจาง จํานวนตําแหนงใหเหมาะสมกับภารกิจ อํานาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานใหเหมาะสมกับโครงสรางสวนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง

๓.๒.๖ จัดทํากรอบอัตรากําลัง ๓ ป โดยภาระคาใชจายดานการบริหารงานบุคคลตองไมเกิน **รอยละสี่สิบ**ของงบประมาณรายจาย

๓.๒.๗ ใหพนักงานส่วนตำบล ลูกจางประจําและพนักงานจางทุกคน ไดรับการ**พัฒนาความรู ความสามารถอยางนอยปละ ๑ ครั้ง**

**๓.๓** **ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน**

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอน สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

* + 1. ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอน สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอนสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลดอน จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้
    2. ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลดอน จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
    3. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอน ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลดอน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ
    4. ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้
    5. ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอน สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลดอน บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลดอน โดยรวม
    6. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลดอน เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ
    7. ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

## ๓.๔ กระบวนการปรับปรุงผนอัตรากำลัง ๓ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๓.๔.๑แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอน

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลดอนเช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลดอน และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔องค์การบริหารส่วนตำบลดอนขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา

๓.๔.๕องค์การบริหารส่วนตำบลดอน ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลดอนจัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

**๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน**

จากการ สํารวจและวิเคราะหสภาพปญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลดอนพบปัญหาและความต้องการความตองการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙   
แบงออกเปนดานตางๆ เพื่อสะดวกในการดําเนินการแกไขใหตรง กับความตองการประชาชนอยางแทจริง เช่น

๔.๑ ดานโครงสรางพื้นฐาน

- การกอสรางและปรับปรุงถนน ทอน้ำหรือรางระบายน้ำยังไมทั่วถึง

- การขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค

- การขยายเขตและการติดตั้งระบบไฟฟายังไมทั่วถึง

๔.๒ด้านเศรษฐกิจ

- ประชาชนวางงาน และมีรายไดไมเพียงพอตอการใชจาย

- การขาดเงินทุน และอุปกรณในการประกอบอาชีพ

- ประชาชนขาดความรูเพื่อไปพัฒนาอาชีพเพื่อเพิ่ม

๔.๓ ดานสังคม

- การเสริมสรางคุณธรรมและจริยธรรม

- การสงเสริมใหเด็กรูจักใชเวลาวางใหเปนประโยชน

- การจัดหาสถานที่ รวมถึงวัสดุอุปกรณในการออกกําลังกายในชุมชนมีไมเพียงพอ

- การดูแล และการใหความชวยเหลือผูดอยโอกาส คนชรา ผูพิการ และผูปวยเอดส

- การสงเสริมและสนับสนุนการรวมกลุมของประชาชน และสงเสริมการมีสวนรวมในการพัฒนาชุมชนของประชาชนรวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของผูนําชุมชน

- ปัญหายาเสพติด

- การติดตั้งสัญญาณไฟเตือนและเครื่องหมายจราจรยังไมทั่วถึง

- การติดตั้งปายบอกทาง ปายชื่อชุมชน ปายชื่อซอย

๔.๔ ดานการเมืองการบริหาร

- ประชาชนขาดความสนใจ ในเรื่องการมีสวนรวมในการบริหารงานขององคกรปกครองสวนทองถิ่น

- การรับทราบขอมูลขาวสารของทางราชการ

- พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตองปรับปรุงกระบวนการทํางาน ใหตอบสนองความตองการของประชาชนไดอยางรวดเร็ว

- การปรับปรุงและพัฒนารายไดขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔.๕.ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมและการท้

- การปรับปรุงภูมิทัศนภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

- การจัดวางระบบผังเมืองรวม

- การจัดเก็บและกําจัดขยะมูลฝอย

- การบํารุงรักษาระบบระบายน้ำ

- การตรวจวิเคราะหดานสิ่งแวดลอม

- การสรางจิตสํานึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๖ ด้านสาธารณสุข

- ดานสุขภาพอนามัย

- การแพรระบาดของโรคติดตอ

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- การสงเสริมดานการศึกษา

- การจัดหาแหลงเรียนรูในชุมชน

- การใหความชวยเหลือเด็กที่ดอยโอกาสทางการศึกษา

- การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น

- รักษาขนบธรรมเนียมและภูมปัญญาชาวบ้าน

**๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอน**

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลดอน(Vision) คือ

**“ระบบชลประทานสะดวก ผลผลิตทางการเกษตรดี การคมนาคม ขนส่งรวดเร็ว นำไปสู่คุณภาพชีวิตที่ดี”**

**๒.๒ ยุทธศาสตร์**

**ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา**

การกำหนดยุทธศาสตร์ มีการวิเคราะห์ระดับความสำคัญ โดยการรวบรวมข้อมูลและปัญหาความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชน จากประชาคมหมู่บ้าน ประชาคมตำบล โดยการนำแผนชุมชนมาใช้พิจารณาประกอบพร้อมทั้งจัดลำดับความสำคัญของปัญหา มีการประเมินสถานภาพของท้องถิ่นในปัจจุบันโดยใช้เทคนิค SWOT analysis ซึ่งวิเคราะห์ถึงโอกาส และสภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด รวมถึงการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งของท้องถิ่น ซึ่งเป็นการพิจารณาถึงปัจจัยภายในและภายนอก เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์และภารกิจหลักการพัฒนาท้องถิ่น เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลมียุทธศาสตร์หลักที่จะดำเนินการให้ประสบความสำเร็จ โดยนำเอาวิสัยทัศน์และภารกิจหลักมาพิจารณากำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา เพื่อนำท้องถิ่นบรรลุผลสำเร็จความต้องการในอนาคต กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา รวม ๘ ยุทธศาสตร์ ซึ่งเป็นการสนับสนุนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดในบรรลุเป้าประสงค์ ดังนี้

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

แนวทางการพัฒนา

๑. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำและการปรับปรุงบำรุงรักษาในเขตชุมชนและท้องถิ่น

๒. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ ที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. การพัฒนาสาธารณูปโภค – สาธารณูปการ

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาแหล่งน้ำ**

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมเชื่อมโยงการชลประทาน ก่อสร้างฝาย ทำนบกั้นน้ำ ขุดลอก ขุดสระ พัฒนาแหล่งน้ำ คลองน้ำ และกระจายการใช้ประโยชน์

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างความสามารถทางเศรษฐกิจและบรรเทาปัญหาความยากจน**

**แนวทางการพัฒนา**

1. ส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ
2. ส่งเสริมกิจการพาณิชย์ และการลงทุน/ตลาดเพื่อการพาณิชย์
3. ส่งเสริมอาชีพ/พัฒนาสินค้าชุมชน/ตลาดชุมชน/ร้านค้าชุมชน

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างสังคมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข**

**แนวทางการพัฒนา**

1. การจัดการศึกษา
2. การสนับสนุน และส่งเสริมให้ประชาชนในท้องถิ่นจัดกิจกรรมทางพระพุทธศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี

๓. การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส และผู้ติดเชื้อ H.I.V

๔. การสนับสนุน ส่งเสริมความเป็นเลิศด้านกีฬา กีฬาแห่งชาติ และส่งเสริม สนับสนุนกีฬานานาชาติ

๕. การสาธารณสุข การสร้างสุขภาพ การรักษาพยาบาลป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ/โรคระบาด และโรคไม่ติดต่อ การฟื้นฟูสุขภาพของประชาชน

๖. การป้องกันและแก้ไขการแพร่ระบาดปัญหายาเสพติดและการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

**ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาเกษตรอินทรีย์**

**แนวทางการพัฒนา**

1. การพัฒนาระบบและเพิ่มศักยภาพการผลิต/ผลผลิตเกษตรอินทรีย์

**ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว**

**แนวทางการพัฒนา**

๑. สนับสนุน ส่งเสริม พัฒนากิจกรรมการท่องเที่ยวและแหล่งท่องเที่ยวด้านศาสนา โบราณสถาน โบราณวัตถุ ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่นอันดีของท้องถิ่น กิจกรรมการท่องเที่ยวและแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์

๒. สนับสนุน ส่งเสริม พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์

**ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การอนุรักษ์พัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดความสมดุลอย่างยั่งยืน**

**แนวทางการพัฒนา**

๑. การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสียในชุมชนและท้องถิ่น

๒. การจัดการ การบำรุงรักษา และการเพิ่มพื้นที่ป่าไม้ การใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรน้ำและสิ่งแวดล้อม

๓. การสนับสนุนและรณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้ท้องถิ่นรักษาสิ่งแวดล้อมและการประหยัดพลังงาน

**ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การบริหารราชการตามหลักการบริหารบ้านเมืองที่ดี**

**แนวทางการพัฒนา**

1. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของท้องถิ่นในทุกๆด้านตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
2. ส่งเสริมประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติ  
สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี

* 1. **ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**
  2. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
  3. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
  4. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
  5. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
  6. การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
  7. การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖(๕))
  8. **ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**
  9. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
  10. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
  11. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
  12. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
  13. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย   
      (มาตรา ๑๖(๒))
  14. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
  15. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล   
      (มาตรา ๑๖(๑๙))
  16. **ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจ**

**ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

* 1. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔)**)**
  2. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘)
  3. การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
  4. จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
  5. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
  6. การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))
  7. **ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจ**

**ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

* 1. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖)
  2. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
  3. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
  4. ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
  5. การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
  6. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
  7. การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
  8. การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))
  9. **ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**
  10. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม   
      (มาตรา ๖๗(๗))
  11. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
  12. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))
  13. **ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจ**

**ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

* 1. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘)
  2. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
  3. การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
  4. การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(มาตรา ๑๗(๑๘))

* 1. **ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ**

**และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

* 1. สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
  2. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
  3. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน   
     (มาตรา ๑๖(๑๖))
  4. การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
  5. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถ  
จะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

# ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลดอนจะดำเนินการ มีดังนี้

# ภารกิจหลัก

๖.๑.๑ ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

* + 1. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
    2. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
    3. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
    4. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
    5. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
    6. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
  1. **ภารกิจรอง**

### การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี

### การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ

### การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร

### ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

1. **สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง**

**วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอน**

การจัดทำแผนอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลดอน ใช้การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ อีกทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลดอน ได้วิเคราะห์ภารกิจที่มีอยู่ เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดส่วนราชการรองรับ และให้สอดคล้องกับภารกิจที่เกิดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นหลัก ดังนี้

|  |  |
| --- | --- |
| **ภารกิจ** | **กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ** |
| 1. **ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**    1. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))    2. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))    3. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))    4. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))    5. การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))    6. การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖(๕)) | ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องการการซ่อม การสร้าง การบำรุงรักษา ไฟฟ้า ประปา สาธารณูปโภค ส่วนใหญ่ ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน นี้ คือ **กองช่าง** |
| 1. **ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**    1. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))    2. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))    3. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))    4. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))    5. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย(มาตรา ๑๖(๒))    6. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))    7. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล  (มาตรา ๑๖(๑๙)) | ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ทั้งด้วยสุขภาพพลานามัย และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน เป็นการปฏิบัติงานประสานงานใน ๒ ส่วนราชการ คือ **สำนักงานปลัด โดยในส่วนของสำนักงานปลัด อยู่ในงานสาธาณสุขและงานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน** |
| 1. **ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**    1. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔)**)**    2. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘)    3. การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))    4. จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))    5. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))    6. การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘)) | ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านนี้เป็นการให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนรวมทั้งความปลอดภัยทางด้านโครงสร้างพื้นฐานด้วย ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจเป็นการประสานงานการปฏิบัติระหว่าง ๒ ส่วนราชการ คือ **กองช่าง และสำนักงานปลัด ในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย** |
| 1. **ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**    1. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖)    2. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))    3. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))    4. ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))    5. การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))    6. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))    7. การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))    8. การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗)) | ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม ของประชาชนในการส่งเสริมอาชีพและความเป็นอยู่ของประชาชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ มีการประสานการปฏิบัติงานระหว่าง ๒ ส่วนราชการคือ **กองคลัง และสำนักงานปลัด  งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน** |
| 1. **ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**    1. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม(มาตรา ๖๗(๗))    2. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))    3. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒)) | ด้านการบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ **งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** |
| 1. **ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**    1. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และ วัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘)    2. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))    3. การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))    4. การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘)) | ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญา ศาสนาและวัฒนธรรมของคนในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** |
| 1. **ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**    1. สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))    2. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))    3. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน  (มาตรา ๑๖(๑๖))    4. การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))    5. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖)) | ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ **คือ ส่วนราชการทุกกองในองค์การบริหารส่วนตำบลดอน (สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**) |

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

# ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลดอน จะดำเนินการ มีดังนี้

|  |  |
| --- | --- |
| **ภารกิจหลัก ภารกิจรอง** | **การกำหนดส่วนราชการรองรับกับภารกิจ** |
| ภารกิจหลัก  1. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน 2. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต 3. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย 4. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 5. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร 6. ด้านการส่งเสริมการศึกษา 7. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | 1. กองช่าง 2. กองสาธารณสุขฯ และ สำนักงานปลัด 3. สำนักงานปลัด และกองช่าง 4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม 5. ทุกส่วนราชการ 6. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 7. สำนักงานปลัด |
| **ภารกิจรอง**   1. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี 2. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ 3. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร 4. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน | 1. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 2. สำนักงานปลัด 3. สำนักงานปลัด 4. กองคลัง |

**สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง**

**วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอน**

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สําหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกําหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทํางานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค์ขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทํางานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนํามาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

1. **ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่**
   1. **S มาจาก Strengths**

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกําหนดกลยุทธ์

* 1. **W มาจาก Weaknesses**

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

1. **ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่**
   1. **O มาจาก Opportunities**

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดําเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

* 1. **T มาจาก Threats**

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจํากัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจําเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)**

**ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลดอน (ระดับตัวบุคลากร)**

|  |  |
| --- | --- |
| จุดแข็ง S  ๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต.  ๒. มีอายุเฉลี่ย ๓๐-๕๕ ปี เป็นวัยทำงาน  ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียด  รอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต  ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ  ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้  ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ | จุดอ่อน W  ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.  ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ  ๓. มีภาระหนี้สิน |
| โอกาส O  ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น  ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา  ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน | ข้อจำกัด T  ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ  ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน  ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ  ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ |

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)**

**ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอน (ระดับองค์กร)**

|  |  |
| --- | --- |
| จุดแข็ง S  ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย  ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้  ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการ  ทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน  ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร  ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน  ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน | จุดอ่อน W  ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ  ๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี  ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ |
| โอกาส O  ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี  ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน  ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้ สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี  ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น  ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ | ข้อจำกัด T  ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง  ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.  ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวน  ประชากร และภารกิจ |

**โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ**

**๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ**

องค์การบริหารส่วนตำบลดอน ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน** | **โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่** | **หมายเหตุ** |
| **๑. สำนักงานปลัด อบต.**  ๑.๑ งานบริหารทั่วไป  ๑.๒ งานนโยบายและแผน  ๑.๓ งานกฎหมายและคดี  ๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน  ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย  ๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่  ๑.๗.งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม  ๑.๘ งานบริการสาธารณสุข  ๑.๙ งานกีฬาและนันทนาการ  ๒.๐ งานประชาสัมพันธ์  ๒.๑ งานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตร  **๒. กองคลัง**  ๒.๑ งานการเงินและบัญชี  ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้  ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ  **๓. กองช่าง**  ๓.๑ งานก่อสร้าง  ๓.๒ งานออกแบบ และควบคุมอาคาร  **๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม**  ๔.๑ งานบริหารการศึกษา  ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม  ๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | **๑. สำนักงานปลัด อบต.**  ๑.๑ งานบริหารทั่วไป  ๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ  ๑.๓ งานนิติการ  ๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่  ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย  ๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร  ๑.๗ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม  ๑.๘ งานสวัสดิการสังคม  **๒. กองคลัง**  ๒.๑ งานการเงินและบัญชี  ๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน  ๒.๓ งานพัฒนารายได้  **๓. กองช่าง**  ๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป  ๓.๒ งานก่อสร้างและบูรณะถนน  ๓.๓.งานควบคุมอาคาร  ๓.๔.งานสาธารณูปโภค  ๓.๕.งานผังเมือง  **๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม**  ๔.๑ งานบริหารการศึกษา  ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม  ๔.๓ งานศึกษาปฐมวัย  **๕. หน่วยตรวจสอบภายใน**  ๕.๑.งานตรวจสอบบัญชี  ๕.๒.งานตรวจสอบทรัพย์  ๕.๓ งานตรวจสอบด้านการจัดการ |  |

**๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง**

จากข้อ **๘.๑ โครงสร้าง** องค์การบริหารส่วนตำบลดอนได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงาน  
ในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด   
ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ   
มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

1. สำนักงานปลัด

๑.๑ พนักงานส่วนตำบล ๘ อัตรา

๑.๒ลูกจ้างประจำ - อัตรา

๑.๓พนักงานจ้าง ๕ อัตรา

กองคลัง

๒.๑ พนักงานส่วนตำบล ๔ อัตรา

๒.๒ลูกจ้างประจำ - อัตรา

๒.๓ พนักงานจ้าง ๒ อัตรา

1. กองช่าง

๓.๑ พนักงานส่วนตำบล ๓ อัตรา

๓.๒ พนักงานจ้าง ๔ อัตรา

1. กองการการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๔.๑ พนักงานส่วนตำบล ๒ อัตรา

๔.๒ พนักงานครู ๒ อัตรา

๔.๓ พนักงานจ้าง ๒ อัตรา

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

๕.๑ พนักงานส่วนตำบล ว่าง ๑ อัตรา

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลดอน เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลดอน มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา และมีหัวหน้า ส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง / อำนวยการ ระดับต้น ) ๕ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคน ที่ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัด ส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน ใช้วิธีคิดจากข้อ ๓.๑.๓ เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวมและเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ส่วนราชการ** | **งาน** | **จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)** | | | |
| **พนักงาน** | **ลจ.ประจำ** | **พ.ภารกิจ** | **พ.ทั่วไป** |
| สำนักงานปลัด | งานบริหารทั่วไป | ๓ | - | ๓ | - |
| งานยุทธศาตร์และงบประมาณ | ๑ | - | - | - |
| งานนิติการ | ๑ | - | ๑ | - |
| งานการเจ้าหน้าที่ | ๑ | - | - | - |
| งานป้องกันและบรรเทาสาธรณภัย | ๑ | - | ๑ | - |
| งานส่งเสริมการเกษตร | ๑ | - | ๑ | - |
| งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | - | - | - | - |
| งานสวัสดิการสังคม | - | - | - | - |
| กองคลัง | งานการเงินและบัญชี | ๒ | - | ๑ | - |
| งานพัสดุและทรัพย์สิน | ๑ | - | ๑ | - |
| งานพัฒนารายได้ | ๑ | - | - | - |
| กองช่าง | งานบริหารทั่วไป | ๑ | - | ๑ | - |
| งานก่อสร้าง และซ่อมบำรุง | ๑ | - | ๒ | - |
| งานควบคุมอาคาร | ๑ | - | ๑ | - |
| งานสาธารณูปโภค |  |  |  |  |
| งานผังเมือง |  |  |  |  |
| กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | งานบริหารการศึกษา | ๑ | - | - | - |
| งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม | ๑ | - | ๑ | - |
| งานการศึกษาปฐมวัย | ๒ |  | ๑ |  |
| หน่วยตรวจสอบภายใน | งานตรวจสอบบัญชี | ๑ |  |  |  |
|  | งานตรวจสอบทรัพย์สิน |  |  |  |  |
|  | งานตรวจสอบด้านจัดการ |  |  |  |  |

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงานดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลดอน ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มา

กำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนใน ๘ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. **ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน**
2. **ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาแหล่งน้ำ**
3. **ยุทธศาสตร์ที่ ๓ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต**
4. **ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างสังคมให้มีคุณภาพชีวิตและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข**
5. **ยุทธศาสตร์ที่ ๕การพัฒนาเกษตรอินทรีย์**
6. **ยุทธศาสตร์ที่ ๖การพัฒนาการท่องเที่ยว**
7. **ยุทธศาสตร์ที่ ๗การอนุรักษ์พัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดสมดุลอย่างยั่งยืน**
8. **ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การบริหารราชการตามหลักการบ้านเมืองที่ดี**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์ | ตำแหน่งพนักงาน  ที่กำหนดรองรับ |
| **ยุทธศาสตร์ที่ ๑**  **การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน** | ๑.การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำและการปรับปรุงบำรุงรักษาในเขตชุมชนและท้องถิ่น  ๒. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ ที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  ๓. การพัฒนาสาธารณูปโภค – สาธารณูปการ  เช่น ป้ายบอกเส้นทาง ไหล่ทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่างๆและย่านชุมชน | - ปลัด อบต.  - ผอ.กองช่าง  - นักวิเคราะห์ฯ  - นายช่างโยธา/ผช.นายช่างฯ  - จพง.ธุรการ กองช่าง |
| **ยุทธศาสตร์ที่ ๒**  **การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ** | ๑. ส่งเสริมเชื่อมโยงการชลประทาน ก่อสร้างฝาย ทำนบกั้นน้ำ ขุดลอก ขุดสระ พัฒนาแหล่งน้ำ คลองน้ำ และกระจายการใช้ประโยชน์  - พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลอง หนอง บึง แหล่งน้ำชลประทาน ให้สามารถเก็บกักน้ำได้ตลอดปี ฟื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ ฯลฯ | - - ปลัด อบต.  - ผอ.กองช่าง  - นักวิเคราะห์ฯ  - นายช่างโยธา  - จพง.ธุรการ กองช่าง  - ผช.นายช่างโยธา |
| **ยุทธศาสตร์ที่ ๓**  **เกษตรกรรมยั่งยืน** | ๑.ส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ  ๒.ส่งเสริมกิจการพาณิชย์ และการลงทุน/ตลาดเพื่อการพาณิชย์  ๓.ส่งเสริมอาชีพ/พัฒนาสินค้าชุมชน/ตลาดชุมชน/ร้านค้าชุมชน | - ปลัด อบต.  - หน.สำนักปลัด  - นักพัฒนาชุมชน  - พนักงานสูบน้ำ |
| **ยุทธศาสตร์ที่ ๔**  **การสร้างสังคมให้มีคุณภาพขีวิตที่ดีและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข**  **ยุทธศาสตร์ที่ ๕**  **การพัฒนาเกษตรอินทรีย์** | ๑.การจัดการศึกษา  ๒.การสนับสนุน และส่งเสริมให้ประชาชนในท้องถิ่นจัดกิจกรรมทางพระพุทธศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี  ๓. การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส และผู้ติดเชื้อ H.I.V  ๔. การสนับสนุน ส่งเสริมความเป็นเลิศด้านกีฬา กีฬาแห่งชาติ และส่งเสริม สนับสนุนกีฬานานาชาติ  ๕. การสาธารณสุข การสร้างสุขภาพ การรักษาพยาบาลป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ/โรคระบาด และโรคไม่ติดต่อ การฟื้นฟูสุขภาพของประชาชน  ๖. การป้องกันและแก้ไขการแพร่ระบาดปัญหายาเสพติดและการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย  - การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย พัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริมการประกอบ อาชีพที่ยั่งยืน และมีรายได้ที่มั่นคง พัฒนาและสนับสนุนสวัสดิการ เด็ก เยาวชน สตรี คนชราผู้ด้อยโอกาส  - ให้การศึกษากับเด็กก่อนวัยเรียน บริหารจัดการกับเด็กและเยาวชนในพื้นที่ อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการและสิ่งเสริมการศึกษา นอกสถานศึกษา ให้กับเด็กและเยาชนนอกสถานศึกษา | - ปลัด อบต.  - ผอ.กองการศึกษา  - นักวิชาการศึกษา  - ผช.นักวิชาการศึกษา  - ครู /ผช.ครู/ ผดด |
| ๑.การพัฒนาระบบและเพิ่มศักยภาพการผลิต/ผลผลิตเกษตรอินทรีย์ | - ปลัด อบต.  - ผอ.กองคลัง  - นักวิชาการเงินฯ |
| **ยุทธศาสตร์ที่ ๖**  **การพัฒนาการท่องเที่ยว** | ๑. สนับสนุน ส่งเสริม พัฒนากิจกรรมการท่องเที่ยวและแหล่งท่องเที่ยวด้านศาสนา โบราณสถาน โบราณวัตถุ ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่นอันดีของท้องถิ่น กิจกรรมการท่องเที่ยวและแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์  ๒. สนับสนุน ส่งเสริม พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์- การพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค-บริโภคการปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ราชการ สถานที่ท่องเที่ยว อาคาร บ้านเรือน สนามกีฬสวนสาธารณะ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และมีการบริการพื้นฐานที่สะดวกและเพียงพอ | - ปลัด อบต.  - ผอ.กองการศึกษา  - นักวิชาการศึกษา  - ผช.นักวิชาการศึกษา  - ครู /ผช.ครู/ ผดด |
| **ยุทธศาสตร์ที่ ๗**  **การอนุรักษ์พัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดสมดุลอย่างยั้งยืน** | ๑. การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสียในชุมชนและท้องถิ่น๒. การจัดการ การบำรุงรักษา และการเพิ่มพื้นที่ป่าไม้ การใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรน้ำและสิ่งแวดล้อม๓. การสนับสนุนและรณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้ท้องถิ่นรักษาสิ่งแวดล้อมและการประหยัดพลังงาน | - ปลัด อบต.  - ผอ.กองการศึกษา  - นักวิชาการศึกษา  - ผช.นักวิชาการศึกษา  - ครู /ผช.ครู/ ผดด |
| **ยุทธศาสตร์ที่ ๘**  **การบริหารราชการตามหลักการบริหารบ้านเมืองที่ดี** | ๑ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลการของท้องถิ่นในทุกๆด้านตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี๒.ส่งเสริมประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนรณรงค์ให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ความต้องการการแก้ปัญหา ประเมินผลและตรวจสอบได้ และการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล | พนักงานส่วนตำบลทุกระดับ |

**กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙**

**องค์การบริหารส่วนตำบลดอน อำเภอปักกธงชัย จังหวัดนครราชสีมา**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ส่วนราชการ** | **กรอบอัตรากำลังเดิม** | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ปีข้างหน้า | | | **อัตรากำลังคน**  **เพิ่ม/ลด** | | | **หมายเหตุ** |
| **๒๕๖๔** | **๒๕๖๕** | **๒๕๖๖** | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ |
| ๑.ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล  (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)  **สำนักงานปลัด อบต.(๐๑)**  ๒.หัวหน้าสำนักปลัด  (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)  ๓.นักจัดการงานทั่วไป(ปก/ชก)  ๔.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ปก/ชก)  ๕.นักทรัพยากรบุคคล(ปก/ชก)  ๖.นักพัฒนาชุมชน(ปก/ชก)  ๗.เจ้าพนักงานธุรการ(ปง/ชง)  ๘.จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปง/ชง)  **พนักงานจ้างตามภารกิจ**  ๙.ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน  ๑๐.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ  ๑๑.พนักงานขับรถยนต์  ๑๒.พนักงานขับรถยนต์(รถกระเช้า)  ๑๓.พนักงานตกแต่งสวน | ๑  ๑  ๑  ๑  ๑  ๑  ๑  ๑  ๑  ๑  ๑  ๑  ๑ | ๑  ๑  ๑  ๑  ๑  ๑  ๑  ๑  ๑  ๑  ๑  ๑  ๑ | ๑  ๑  ๑  ๑  ๑  ๑  ๑  ๑  ๑  ๑  ๑  ๑  ๑ | ๑  ๑  ๑  ๑  ๑  ๑  ๑  ๑  ๑  ๑  ๑  ๑  ๑ | -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  - | -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  - | -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  - |  |
| รวม | **๑๓** | **๑๓** | **๑๓** | **๑๓** | **-** | **-** | **-** |  |
| **กองคลัง(๐๔)**  ๑.ผู้อำนวยการกองคลัง  (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)  ๒.นักวิชาการเงินและบัญชี(ปก/ชก)  ๓เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(ปง/ชง)  ๔.เจ้าพนักงานพัสดุ(ปง/ชง)  **พนักงานจ้างตามภารกิจ**  ๕.ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง  ๖.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ๑  ๑  ๑  ๑  ๑  ๑ | ๑  ๑  ๑  ๑  ๑  ๑ | ๑  ๑  ๑  ๑  ๑  ๑ | ๑  ๑  ๑  ๑  ๑  ๑ | -  -  -  -  -  - | -  -  -  -  -  - | -  -  -  -  -  - |  |
| รวม | **๖** | **๖** | **๖** | **๖** | **-** | **-** | **-** |  |
| **กองช่าง(๐๕)**  ๑.ผู้อำนวยการกองช่าง  (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)  ๒.วิศวกรโยธา (ปก/ชก)  ๓.เจ้าพนักงานธุรการ(ปง/ชง)  ๔.นายช่างโยธา(ปง/ชง)  **พนักงานจ้างตามภารกิจ**  ๕.ผู้ชวยนายช่างโยธา  ๖.ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า  ๗.ช่างไม้  ๘.ช่างปูน | ๑  -  ๑  ๑  ๑  ๑  ๑  ๑ | ๑  ๑  ๑  ๑  ๑  ๑  ๑  ๑ | ๑  ๑  ๑  ๑  ๑  ๑  ๑  ๑ | ๑  ๑  ๑  ๑  ๑  ๑  ๑  ๑ | -  +๑  -  -  -  -  -  - | -  -  -  -  -  -  - | -  -  -  -  -  -  - | กำหนดเพิ่ม |
| รวม | **๗** | **๘** | **๘** | **๘** | **+๑** | **-** | **-** |  |
| **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๐๘)**  ๑.ผู้อำนวยการกองการศึกษา  (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)  ๒.นักวิชาการศึกษา (ปก/ชก)  ๓.ผู้อำนวยศูนย์พัฒนาเด็กเล็กรร.จตุคาม  ๔.ครู(คศ.๓)  ๕.ผู้อำนวยศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอบต.ดอน  ๖.ครู(คศ.๒)  **พนักงานจ้างตามภารกิจ**  ๗.ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)  ๘.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๑  ๑  ๑  ๑  ๑  ๑ | ๑  ๑  ๑  ๑  ๑  ๑  ๑  ๑ | ๑  ๑  ๑  ๑  ๑  ๑  ๑  ๑ | ๑  ๑  ๑  ๑  ๑  ๑  ๑  ๑ | -  -  -  -  -  -  -  - | -  -  -  -  -  -  -  - | -  -  -  -  -  -  -  - | เงินอุดหนุน  เงินอุดหนุน  เงินอุดหนุน  เงินอุดหนุน  เงินอุดหนุน |
| รวม | **๖** | **๘** | **๘** | **๘** | **-** | **-** | **-** |  |
| **หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)**  ๑.นักวิชาตรวจสอบภายใน(ปก/ชก) | **๑** | **๑** | **๑** | **๑** | **-** | **-** | **-** | ว่างเดิม |
| รวม | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - |  |
| **รวมทั้งหมด** | **๓๓** | **๓๖** | **๓๖** | **๓๖** | **+๑** | **-** | **-** |  |

การวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนเพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

**๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **กองคลัง** |  |  | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ๑๕ | นักบริหารงานการคลัง | ต้น | ๑ | | | ๑ | ๓๙๘,๑๖๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๐๘๐ | ๑๓,๔๔๐ | ๔๑๑,๔๘๐ | ๔๒๔,๕๖๐ | ๔๓๘,๐๐๐ |
| ๑๖ | นักวิชาการเงินและบัญชี | ชก. | ๑ | | | ๑ | ๓๐๕,๖๔๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๑,๘๘๐ | ๑๒,๒๔๐ | ๑๒,๙๖๐ | ๓๑๗,๕๒๐ | ๓๒๙,๗๖๐ | ๓๔๒,๗๒๐ |
| ๑๗ | นักวิชาการจัดเก็บรายได้ | ปก. | ๑ | | | ๑ | ๒๕๓,๖๘๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๘,๘๘๐ | ๘,๖๔๐ | ๘,๘๘๐ | ๒๖๒,๕๖๐ | ๒๗๑,๒๐๐ | ๒๘๐,๐๘๐ |
| ๑๘ | เจ้าพนักงานนพัสดุ | ปง. | ๑ | | | ๑ | ๑๙๖,๐๘๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๗,๔๔๐ | ๗,๓๒๐ | ๗,๔๔๐ | ๒๐๓,๕๒๐ |  |  |
|  | พนักงานจ้าง |  |  | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ๑๙ | ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง |  | ๑ | | | ๑ | ๒๑๔,๓๒๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๘,๖๔๐ | ๙,๐๐๐ | ๙,๓๖๐ | ๒๒๒,๙๖๐ | ๒๓๑,๙๖๐ | ๒๔๑,๓๒๐ |
| ๒๐ | ผู้ช่วยจพง.จัดเก็บรายได้ |  | ๑ | | | ๑ | ๑๕๕,๘๘๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๖,๒๔๐ | ๖,๖๐๐ | ๖,๘๔๐ | ๑๖๒,๑๒๐ | ๑๖๘,๗๒๐ | ๑๗๕,๕๖๐ |
| ที่ | ชื่อสายงาน | ระดับตำแหน่ง/วิทยฐานะ/ประเภท | | จำนวน  ทั้งหมด | จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน | | | อัตราตำแหน่งที่คาดว่า  จะต้องใช้ในช่วงเวลา  ๓ ปีข้างหน้า | | | อัตรากำลังคน  เพิ่ม/ลด | | | ภาระค่าใช้จ่าย  ทีเพิ่มขึ้น | | | ค่าใช้จ่ายรวม | | |
| จำนวน  (คน) | | เงินเดือน  (บาท) | ๒๕๕๘ | ๒๕๕๙ | ๒๕๖๐ | ๒๕๕๘ | ๒๕๕๙ | ๒๕๖๐ | ๒๕๕๘ | ๒๕๕๙ | ๒๕๖๐ | ๒๕๕๘ | ๒๕๕๙ | ๒๕๖๐ |
|  | **กองช่าง** |  |  | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ๒๑ | นักบริการงานช่าง | ต้น | ๑ | | | ๑ | ๓๙๑,๓๒๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๔๔๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๔๐๔,๖๔๐ | ๔๑๘,๐๘๐ | ๔๓๑,๔๐๐ |
| ๒๒ |  |  |  | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | ๒๓๙,๖๔๐ |
| ๒๓ |  |  |  | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | ๒๘๐,๔๔๐ |
|  | |  |  | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ๒๔ |  |  |  | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | ๑๙๙,๖๘๐ |
| ๒๕ |  |  |  | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | ๑๖๗,๗๖๐ |
| ๒๖ |  |  |  | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | ๑๔๘,๕๖๐ |
| ๒๗ |  |  |  | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | ๑๔๘,๕๖๐ |
|  | |  |  | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ๒๘ |  |  |  | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | ๔๗๖,๔๖๐ |
| ๒๙ |  |  |  | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ๓๐ |  |  |  | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | - |
|  |  |  |  | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ๓๑ |  |  |  | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | - |
| ๓๒ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ |  | ๑ | | | ๑ | ๑๓๗,๑๖๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - |  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **หมายเหตุ** : ฐานการคำนวฯงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ และฉบับเพิ่มเติม(ถ้ามี)ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ | | | |  |  |  |  |  |  |
| เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ และ พ.ศ.๒๕๖๙ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ | | | | | | | | | | | | | |  |
| แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา หรือกิจกรารสาถนธนานุบาล และได้ตั้งงบประมาณมาไว้ | | | | | | | | | | | | | | |
| ในข้อบัญญัติ /เทศบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้ | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| - ฐานการคำนวนงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ให้ประมาณการเพิ่มขี้นไม่เกินร้อละ๕ของงบประมาณประจำปี ๒๕๖๖ (๓๔,๒๒๐,๙๐๐) | | | | | | | | |  |  |  |  |  |  |
| งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน | ๓๕,๙๓๑,๙๔๕ | บาท | (๓๔,๒๒๐,๙๐๐x ๕ %) + ๓๔,๒๒๐,๙๐๐ = ๓๕,๙๓๑,๙๔๕ |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| - ฐานการคำนวนงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗( ๓๕,๙๓๑,๙๔๕ บาท) | | | | | | | | | |  |  |  |  |  |
| งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน | ๓๕,๙๓๑,๙๔๕ | บาท = | (๓๕,๙๓๑,๙๔๕x ๕ %) + ๓๕,๙๓๑,๙๔๕ = ๓๗,๗๒๘,๕๔๒ |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| - ฐานการคำนวนงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ (๓๗,๗๒๘,๕๔๒ บาท) | | | | | | | | | |  |  |  |  |  |
| งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน | ๓๙,๖๑๔,๙๖๙ | บาท = | (๓๗,๗๒๘,๕๔๒ x ๕ %) +๓๗,๗๒๘,๕๔๒ = ๓๙,๖๑๔,๙๖๙ |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| : ข้าราชการถายโอน ลูกจ้างประจำถายโอน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับงบเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลกรอบตำแหน่งและจำนวน | | | | | | | | | | | | | | |
| ผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ (ตำแหน่งแถบสีคลุม) | | | | | | | | | | | | | | |
| : ข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่มโดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือนค่าตอบแทน ตามหนังสือกรมส่งเสริม | | | | | | | | | | | | | | |
| การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรือ่ง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษษและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | | | | | | | | | | | | | |  |
| ให้นำมาคำนวนเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ด้วย | | | | | | | | | |  |  |  |  |  |
| : ให้บันทึกข้อมูลเรียงลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนักหรือกอง) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ตามหนังสือ สำนักงาน ก.จ. , ก.ท. , และ ก.อบต.ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ | | | | | | | | | | | | | | |
| เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแท่ง) | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | | | | | | | | | |  |  |  |  |  |

**๑๐.****แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลดอน**

**ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล**

**(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง )**

**หน่วยตรวจสอบภายใน**

**กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**

**(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)**

**กองช่าง**

**(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)**

**กองคลัง**

**(นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)**

**สำนักปลัด อบต.**

**(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)**

1.งานบริหารงานทั่วไป

2.งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ

3.งานนิติการ

4.งานการเจ้าหน้าที่

5.งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

6.งานส่งเสริมการเกษตร

7.งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

8.งานสวัสดิการสังคม

7

งา

1.งานการเงินและบัญชี

2.งานพัสดุและทรัพย์สิน

3.งานพัฒนารายได้

1.งานบริหารการศึกษา

2.งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

3.งานการศึกษาปฐมวัย

1.งานบริหารงานทั่วไป

2.งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง

3.งานควบคุมอาคาร

4.งานสาธารณูปโภค

5.งานผังเมือง

**โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง สำนักงานปลัด**

หัวหน้าสำนักงานปลัด

นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (1)

**งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ -**นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชก (1)

**งานสวัสดิการสังคม และงานด้านส่งเสริมการเกษตร**

-นักพัฒนาชุมชน ชก (1)

-ผช.นักพัฒนาชุมชน (1)

**งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**

-ผช.เจ้าพนักงานธุรกา**ร**(1)

**งานบริหารงานทั่วไป**

**และงานนิติการ**

* นักจัดการงานทั่วไป ชก (1)
* เจ้าพนักงานธุรการ ชง (1)
* พนักงานขับรถยนต์ (1)

-พนักงานขับรถยนต์กระเช้า(1) -พนักงานตกแต่งส่วน (1)

**งานการเจ้าหน้าที่**

* นักทรัพยากรบุคคล ชก (1)

**งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย**

* จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชง (1)
* พนักงานขับรถยนต์(+1)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ระดับ | อำนวยการต้น | ชำนาญการ | ปฏิบัติการ | ชำนาญงาน | ปฏิบัติงาน | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป |
| จำนวน | ๑ | ๔ | - | ๒ | - | - | ๕ | +๑ |

**โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองคลัง**

ผู้อำนวยการกองคลัง

นักบริหารงานคลัง ระดับต้น (1)

**งานการเงินและบัญชี**

* นักวิชาการเงินและบัญชี ชก(1)
* ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง (1)

**งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้**

-เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ชง (1)

* ผู้ช่วยจพง.จัดเก็บรายได้ (1)

**งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ**

* เจ้าพนักงานพัสดุ ปง (1)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ระดับ | อำนวยการต้น | ชำนาญการ | ปฏิบัติการ | ชำนาญงาน | ปฏิบัติงาน | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป |
| จำนวน | ๑ | ๒ | - | - | ๑ | - | ๒ | - |

**โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองช่าง**

ผู้อำนวยการกองช่าง

นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (1)

-งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง

-งานควบคุมอาคาร

-งานผังเมือง

-วิศวกรโยธา(ปก/ชก) (+๑)

-นายช่างโยธา ชง (๑)

-ผู้ช่วยนายช่างโยธา(๑)

**งานบริหารทั่วไป**

- จพง.ธุรการปฏิบัติงาน ชง (1)

* **-งานสาธารณูปโภค**
* ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า(1)
* ช่างไม้(1)
* ช่างปูน(1

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ระดับ | อำนวยการต้น | ชำนาญการ | ปฏิบัติการ | ชำนาญงาน | ปฏิบัติงาน | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป |
| จำนวน | ๑ | - | +๑ | ๒ | - | - | ๔ | - |

**โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

นักบริหารการศึกษา ระดับต้น (1)

**งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**

* นักวิชาการศึกษา ชก (1)
* ผช.เจ้าพนักงานธุรการ(1)

**งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก**

**-ผู้อำนวยการศพด.รร.จตุคามวิทยาคม(1)**

**-**ครู(คศ3)(1)

-**ผู้อำนวยการศพด.อบต.ดอน(1)**

**-**ครู(คศ.2) (1)

-ผู้ดูแลเด็ก(1)

**งานบริหารการศึกษา**

* นักวิชาการศึกษา ชก (1)
* ผช.เจ้าพนักงานธุรการ(1)

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ระดับ | อำนวยการต้น | ชำนาญการ | ผอ.ศพด. | ครู | ครูผู้ดูแลเด็ก | พนักงานจ้างตามภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป |
| จำนวน | ๑ | ๑ | ๒ | ๒ |  | ๒ | - |

**๑๑. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ลำดับที่** | **ชื่อ-สกุล** | **คุณวุฒิ** | **กรอบอัตรากำลังเดิม** | | | **กรอบอัตรากำลังใหม่(ระบบแท่ง)** | | | **เงินเดือน** | | | **หมายเหตุ** |
| **เลขที่ตำแหน่ง** | **ตำแหน่ง** | **ระดับ** | **เลขที่ตำแหน่ง** | **ตำแหน่ง** | **ระดับ** | **เงินเดือน** | **เงินประจำตำแหน่ง** | **เงินเพิ่ม/เงินตอบแทน** |  |
| ๑ | นางกรองกาญจน์ กองแก้ว |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | ๓๙๘,๑๖๐ |
| ๒ | นางอุบลพร  น้อยนอนเมือง |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | ๓๐๕,๖๔๐ |
| ๓ | นางสุพัตตา  กล้ากระโทก |  |  |  |  |  |  |  |  |  | - | ๒๘๐,๐๘๐ |
| ๔ | น.ส.รัตติกาล ชินตะคุ |  |  |  |  |  |  |  |  |  | - | ๑๙๖,๐๘๐ |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ลำดับที่** | **ชื่อ-สกุล** | **คุณวุฒิ** | **กรอบอัตรากำลังเดิม** | | | **กรอบอัตรากำลังใหม่(ระบบแท่ง)** | | | **เงินเดือน** | | | **หมายเหตุ** |
| **เลขที่ตำแหน่ง** | **ตำแหน่ง** | **ระดับ** | **เลขที่ตำแหน่ง** | **ตำแหน่ง** | **ระดับ** | **เงินเดือน** | **เงินประจำตำแหน่ง** | **เงินเพิ่ม/เงินตอบแทน** |  |
| ๑ | นางกรองกาญจน์ กองแก้ว |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | ๓๙๘,๑๖๐ |
| ๒ | นางอุบลพร  น้อยนอนเมือง |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | ๓๐๕,๖๔๐ |
| ๓ | นางสุพัตตา  กล้ากระโทก |  |  |  |  |  |  |  |  |  | - | ๒๘๐,๐๘๐ |
| ๔ | น.ส.รัตติกาล ชินตะคุ |  |  |  |  |  |  |  |  |  | - | ๑๙๖,๐๘๐ |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ลำดับที่** | **ชื่อ-สกุล** | **คุณวุฒิ** | **กรอบอัตรากำลังเดิม** | | | **กรอบอัตรากำลังใหม่(ระบบแท่ง)** | | | **เงินเดือน** | | | **หมายเหตุ** |
| **เลขที่ตำแหน่ง** | **ตำแหน่ง** | **ระดับ** | **เลขที่ตำแหน่ง** | **ตำแหน่ง** | **ระดับ** | **เงินเดือน** | **เงินประจำตำแหน่ง** | **เงินเพิ่ม/เงินตอบแทน** |  |
| ๑ | นางกรองกาญจน์ กองแก้ว |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | ๓๙๘,๑๖๐ |
| ๒ | นางอุบลพร  น้อยนอนเมือง |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | ๓๐๕,๖๔๐ |
| ๓ | นางสุพัตตา  กล้ากระโทก |  |  |  |  |  |  |  |  |  | - | ๒๘๐,๐๘๐ |
| ๔ | น.ส.รัตติกาล ชินตะคุ |  |  |  |  |  |  |  |  |  | - | ๑๙๖,๐๘๐ |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ลำดับที่** | **ชื่อ-สกุล** | **คุณวุฒิ** | **กรอบอัตรากำลังเดิม** | | | **กรอบอัตรากำลังใหม่(ระบบแท่ง)** | | | **เงินเดือน** | | | **หมายเหตุ** |
| **เลขที่ตำแหน่ง** | **ตำแหน่ง** | **ระดับ** | **เลขที่ตำแหน่ง** | **ตำแหน่ง** | **ระดับ** | **เงินเดือน** | **เงินประจำตำแหน่ง** | **เงินเพิ่ม/เงินตอบแทน** |  |
| ๑ | นางกรองกาญจน์ กองแก้ว |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | ๓๙๘,๑๖๐ |
| ๒ | นางอุบลพร  น้อยนอนเมือง |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | ๓๐๕,๖๔๐ |
| ๓ | นางสุพัตตา  กล้ากระโทก |  |  |  |  |  |  |  |  |  | - | ๒๘๐,๐๘๐ |
| ๔ | น.ส.รัตติกาล ชินตะคุ |  |  |  |  |  |  |  |  |  | - | ๑๙๖,๐๘๐ |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ลำดับที่** | **ชื่อ-สกุล** | **คุณวุฒิ** | **กรอบอัตรากำลังเดิม** | | | **กรอบอัตรากำลังใหม่(ระบบแท่ง)** | | | **เงินเดือน** | | | **หมายเหตุ** |
| **เลขที่ตำแหน่ง** | **ตำแหน่ง** | **ระดับ** | **เลขที่ตำแหน่ง** | **ตำแหน่ง** | **ระดับ** | **เงินเดือน** | **เงินประจำตำแหน่ง** | **เงินเพิ่ม/เงินตอบแทน** |  |
| ๑ | นางกรองกาญจน์ กองแก้ว |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | ๓๙๘,๑๖๐ |
| ๒ | นางอุบลพร  น้อยนอนเมือง |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | ๓๐๕,๖๔๐ |
| ๓ | นางสุพัตตา  กล้ากระโทก |  |  |  |  |  |  |  |  |  | - | ๒๘๐,๐๘๐ |
| ๔ | น.ส.รัตติกาล ชินตะคุ |  |  |  |  |  |  |  |  |  | - | ๑๙๖,๐๘๐ |

**๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น**

องค์การบริหารส่วนตำบลดอน กำหนดแนวทางการของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับขั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลดอน ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันมีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลดอน มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิตอล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเตอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซด์ ของหน่วยงานด้วย

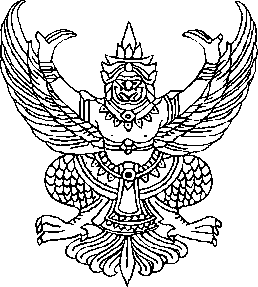
๓. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย องค์การบริหารส่วนตำบลดอน ได้รับการถ่ายโอนสถานีอนามัยมา ๑ แห่ง จากกระทรวงสาธารณสุข พร้อมกับเจ้าหน้าที่ประจำสถานีอนามัยจำนวนหนึ่ง ดังนั้นในด้านการปฏิบัติงานสาธารณสุข ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอน มีขีดความสามารถในการให้บริการสาธารณสุข โดดเด่น และทันท่วงทีต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ งบประมาณในจำนวนหนึ่งที่อุดหนุนให้กับสถานีอนามัยถ่ายโอน ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอน สามารถจัดซื้ออุปกรณ์ เครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัย และมีขีดความสามารถในการสนับสนุนบุคลากรและงบประมาณในการจ้างอัตรากำลังเพิ่ม เพื่อสนับสนุนงานในด้านสาธารณสุขได้เป็นอย่างดี และทันสมัย

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

* การบริหารโครงการ
* การให้บริการ
* การวิจัย
* ทักษะการติดต่อสื่อสาร
* การเขียนหนังสือราชการ
* การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลดอนเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง ประกอบด้วย

* การมุ่งผลสัมฤทธิ์
* การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
* การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
* การบริการเป็นเลิศ
* การทำงานเป็นทีม

******๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอน**

**ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลดอน**  
**เรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลดอน**  
\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*   
อนุสนธิจากคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้  
กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารท้องถิ่นและประชาชนผู้รับบริการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติให้

ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนโดยทั่วไปใช้ยึดถือปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับความประพฤติได้แก่

1. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
2. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
3. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนรวม และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
4. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
5. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
6. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
8. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัติทรงเป็นประมุข
9. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

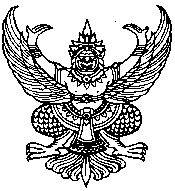
ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน  
 ประกาศ ณ วันที่     ๑      เดือน  กรกฎาคม  พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายศึกษา ลาจังหรีด)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอน

ภาคผนวก

****

**บันทึกข้อความ**

**ส่วนราชการ** งานบริหารบุคคล สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลดอน ๐๘๙-๘๔๕๔๖๐๐

**ที่** นม ๘๘๗๐๑/ พิเศษ **วันที่** ๔สิงหาคม ๒๕๖๐

**เรื่อง** ขออนุมัติคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓)

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอน

**เรื่องเดิม**

ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ประกอบกับประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล เมื่อวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๔๕ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ส่วนที่ ๒ ข้อ ๑๕ และหนังสือ สำนักงานกจ.ก.ท. และก.อบต. ที่มท๐๘๐๙.๒/ว๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ จึงขอความร่วมมือให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ เพื่อนำเสนอ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยต้องประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ และใช้แนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๕๘-๒๕๖๐ ในการดำเนินการและในการจัดทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคำนึงถึงปริมาณงาน คุณภาพ และภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ให้กำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เท่าที่จำเป็นจริงๆ โดยถือเป็นข้อผูกพันในการกำหนดตำแหน่งเพิ่มว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องพิจารณาจัดสรรงบประมาณเพิ่มในแต่ละปี สำหรับอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่กำหนดให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และจะต้องมีการสรรหาบุคคลมาบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่ได้กำหนดตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง๓ ปี ด้วย

**ข้อเท็จจริง**

บัดนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลดอนได้รับหนังสือสำนักงานกจ.ก.ท. และก.อบต. ที่มท๐๘๐๙.๒/ว๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ให้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๕๘-๒๕๖๐) ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลดอนได้ขออนุมัติคำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ปี ต่อไป

/ข้อพิจารณา...

-๒-

**ข้อกฎหมาย**

๑.ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล

๒. ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล เมื่อวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๔๕

๓. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕

ส่วนที่ ๒ ข้อ ๑๕

๔. หนังสือ สำนักงานกจ.ก.ท. และก.อบต. ที่มท๐๘๐๙.๒/ว๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐

**ข้อเสนอ**

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๕๘-๒๕๖๐)ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนเป็นไปด้วยความเรียบร้อยตามปริมาณงาน คุณภาพ และภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เห็นควรดำเนินการดังนี้

1. อนุมัติคำสั่งคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
2. แจ้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อประชุมแล้วดำเนินการตามขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ

(นายปองภพ หมื่นสา)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

( นายเอกมล ษหัติปีโชติทวีกิจ)

หัวหน้าสำนักปลัด

**-เรียนนายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอน**

-เพื่อโปรดพิจารณาลงนาม

(นายอิทธิพล สุวัฒนะพันธ์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอน

**-ความเห็นนายกอบต.ดอน**

**............................................................**

(นายเจริญ เธอจังหรีด)

นายกองค์การบริหารส่าวนตำบลดอ



**คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลดอน**

**ที่ ๑๘๘ /๒๕๖๐**

**เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓**

🟏🟏🟏🟏🟏🟏🟏🟏🟏🟏🟏🟏🟏

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐ ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอน จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ องค์การบริหารส่วนตำบลดอนจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เพื่อประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยแล้วเสร็จตามกำหนด จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ดังรายชื่อต่อไปนี้

๑) นายเจริญ เธอจังหรีด นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอน ประธานกรรมการ

๒) นายอิทธิพล สุวัฒนะพันธ์ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอน กรรมการ

๓) นางกรองกาญจน์ กองแก้ว ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ

๔) นายณพงศ์ กาฬสินธุ์ ผู้อำนวยการกองช่าง กรรมการ

๕) นายเอกมล ษหัติปีโชติทวีกิจ หัวหน้าสำนักปลัด กรรมการ

๗) นายปองภพ หมื่นสา นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ กรรมการ/เลขานุการ

**ให้คณะทำงานมีอำนาจหน้าที่** จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ปี โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. สำรวจอัตรากำลังของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างปัจจุบัน
2. วิเคราะห์ปัญหาของพื้นที่ ความต้องการของประชาชนและแผนพัฒนา
3. วิเคราะห์ศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
4. กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง
5. วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน
6. ประมาณการค่าใช้จ่าย
7. ขออนุมัติแผนอัตรากำลัง

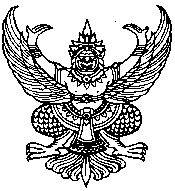
ให้คณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้แล้วเสร็จภายในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๐ เพื่อจักได้เสนอขอรับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๔เดือนสิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๐

(นายเจริญ เธอจังหรีด)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอน

**บันทึกข้อความ**

**ส่วนราชการ** สำนักงานปลัดฯ องค์การบริหารส่วนตำบลดอน

**ที่** นม ๘๘๗๐๑/ พิเศษ  **วันที่**๘สิงหาคม ๒๕๖๐

**เรื่อง** ขอเชิญประชุม

**เรียน** คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓)

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลดอนได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๕๘-๒๕๖๐) ตามคำสั่งที่ ๑๘๘ /๒๕๖๐ ลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๐ นั้น

ดังนั้นจึงเรียนเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง๓ ปีประชุมพร้อมเพียงกันใน

**วันศุกร์ที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๐ ณ องค์การบริหารส่วนตำบลดอน เวลา ๑๐.๐๐ น.**

จึงเรียนมาเพื่อโปรดเข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพียงกัน

(นายปองภพ หมื่นสา)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

นายเอกมล ษหัติปีโชติทวีกิจ

หัวหน้าสำนักปลัด

(นายอิทธิพล สุวัฒนะพันธ์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอน

ทราบ

(นายเจริญ เธอจังหรีด

นายกองค์การบริหารส่าวนตำบลดอน

****

**บันทึกข้อความ**

**ส่วนราชการ** งานบริหารบุคคล สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลดอน

**ที่** นม ๘๗๘๐๑/- **วันที่** ๗ สิงหาคม ๒๕๖๐

**เรื่อง** การวิเคราะห์ปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการเพื่อประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอน

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลดอน จะได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑–๒๕๖๓) ขึ้นมาใหม่ เพื่อจะได้ใช้ในการวางแผนควบคุมอัตรากำลัง ในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับภารกิจ และอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย และเพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ และการกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ รวมถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลดอน

เพื่อให้การวิเคราะห์อัตรากำลังที่จะใช้ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลสูงสุด และเปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน จึงขอให้หัวหน้าส่วนราชการ ได้วิเคราะห์ปริมาณงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ เพื่อประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ตามเอกสารตัวอย่างแนบท้ายบันทึกนี้)และ**ส่งเอกสารกลับภายในวันที่๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๐**

(นายปองภพ หมื่นสา)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

( นายเอกมล ษหัติปีโชติทวีกิจ)

หัวหน้าสำนักปลัด

**-เรียนนายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอน**

-เพื่อโปรดพิจารณาลงนาม

(นายอิทธิพล สุวัฒนะพันธ์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอน

**-ความเห็นนายกอบต.ดอน**

**............................................................**

(นายเจริญ เธอจังหรีด)

นายกองค์การบริหารส่าวนตำบลดอน

**ระเบียบวาระการประชุม**

**คณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง** ๓ ปี

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๐

วันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๐ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอน

**ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ**

* 1. คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลดอน ที่ ๑๘๘/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๔ สิงหาคม๒๕๖๐ เรื่องแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ดังนี้
     1. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานคณะทำงาน
     2. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล คณะทำงาน
     3. ผู้อำนวยการกองคลัง คณะทำงาน
     4. ผู้อำนวยการกองช่าง คณะทำงาน
     5. หัวหน้าสำนักปลัด คณะทำงาน
     6. นักทรัพยากรบุคคล เลขานุการคณะทำงาน

คณะทำงานมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

* 1. ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ กำหนดไว้ ค่าใช้จ่ายทางด้านบุคลากร ในแต่ละ อบต. ต้องไม่เกิน   
     ร้อยละ ๔๐ เนื่องจากกฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งเราจะได้ พิจารณากันต่อไป

**ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา**

**ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา**

**ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา**

พิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอน โดยเสนอปริมาณงาน จำนวนบุคลากรในสังกัด เป็นรายส่วนราชการ

-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ**

**บันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(๒๕๖๑-๒๕๖๓)**

**วันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๐ เวลา ๑๐.๐๐ น.**

**ณ ห้องประชุมที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลดอน**

**รายชื่อผู้มาประชุม**

**ชื่ อ – สกุล ตำแหน่ง ลายมือชื่อ**

๑. นายเจริญ เธอจังหรีด ประธานคณะกรรมการ ...................................

๒. นายอิทธิพล สุวัฒนะพันธ์ กรรมการ ...................................

๓. นางกรองกาญจน์ กองแก้ว กรรมการ ...................................

๔. นายณพงศ์ กาฬสินธุ์ กรรมการ ...................................

๕. นายเอกมล ษหัติปีโชติทวีกิจ กรรมการ ...................................

๖. นายปองภพ หมื่นสา เลขาฯ ...................................

**เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.**

ที่ประชุม โดยมีนายเจริญ เธอจังหรีด นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอน ทำหน้าที่ประธานที่ประชุม และมีนายปองภพ หมื่นสา ทำหน้าที่เลขานุการคณะทำงาน มีคณะกรรมการจัดทำแผนฯ / เลขา ฯ / ผู้เข้าร่วมประชุม รวม ๖ คน

**ประธานที่ประชุม** - เมื่อครบองค์ประชุมแล้ว ข้าพเจ้าจึงขอเปิดประชุมการพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

**ระเบียบวาระการประชุมที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ**

**ประธานในที่ประชุม** - เนื่องจากแผนอัตรากำลังพนักงาน ๓ ปี เดิม( รอบประจำปี ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐ ) ใกล้ครบรอบระยะเวลาที่ได้จัดทำไว้ ดังนั้นเพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนดจึงต้องมีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลดอนที่ ๑๘๘/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๔ สิงหาคม๒๕๖๐ เรื่องแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขึ้นเพื่อนำไปสู่การจัดคนลงสู่ตำแหน่งและจัดสรรงบประมาณให้แล้วเสร็จตามรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ โดยบุคลากรเป็นผู้รับผิดชอบจัดทำเอกสารในการจัดทำแล้วเสนอตามขั้นตอนต่อไป และคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ได้แต่งตั้งจากหัวหน้าส่วนทุกส่วน จึงขอให้ทุกท่านพิจารณาถึงความจำเป็นและปริมาณงานที่ต้องจัดเพิ่มกำลังคน ในการเสนอเพื่อจัดทำแผน

**ระเบียบวาระการประชุมที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา**

* ไม่มี-

**-๒-**

**ระเบียบวาระการประชุมที่ ๓ เรื่อง พิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ) ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอน**

**ประธานที่ประชุม** - วาระที่ ๓ จะเป็นการพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง และปริมาณงานของแต่ละกอง จึงขอให้คณะกรรมการทุกท่านเสนอที่ประชุมเพื่อเป็นร่างในการจัดทำแผน ฯ ต่อไป

**เลขานุการ –** การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอน อำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนการพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลดอน ได้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยพิจารณาและคาดคะเนว่า ในอนาคตในช่วงเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการ และพนักงานจ้างตำแหน่งใดบ้าง จำนวนเท่าใดจึงจะเหมาะสมกับปริมาณและภารกิจของหน่วยงาน อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตำแหน่งใดสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่งขณะนี้จะได้ครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าว ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ แล้วดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง จึงได้มีการพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ซึ่งในการจัดทำครั้งนี้ได้รวมเอาแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างเข้ามารวมในแผนนี้ด้วย ทางเลขานุการจึงได้สรุปเอกสารและตารางวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งของรอบปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ให้ท่านพิจารณาเพื่อเป็นแนวทางในการพิจารณาดำเนินการต่อไป

**อิทธิพล ปลัดอบต. กรรมการ** –เบื้องต้นได้สรุปและวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งสำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ มาเพื่อเป็นแนวทางให้คณะกรรมการได้พิจารณา โดยได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงานและจัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่ และการหารือนอกรอบกับผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบลของแต่ละส่วนราชการเพื่อประมาณการใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างในอนาคต ระเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้า เพื่อให้เหมาะสมกับภารกิจปริมาณงานและคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓ จึงให้คณะกรรมการทุกท่านได้ช่วยกันพิจารณาตามความเหมาะสม เพื่อไม่ให้กระทบต่อการบริหารงานบุคคลและงบประมาณที่จะต้องใช้ในแต่ละปี โดยมีรายละเอียด ดังนี้

 **บันทึกข้อความ**

**ส่วนราชการ**สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลดอน โทร. ๐๘๙-๘๔๕๔๖๐๐**.**

**ที่ - วันที่๑๖**สิงหาคม ๒๕**๖๐ .**

**เรื่อง** ขอส่งปริมาณงานเพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี .

เรียนประธานคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ผ่านฝ่ายเลขานุการคณะทำงาน)

ตามหนังสือคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ลงวันที่ ๗ สิหาคม ๒๕๖๐ เรื่อง ขอเชิญร่วมประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยประธานคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ส่วนราชการในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง จัดส่งปริมาณงานและจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ให้ฝ่ายเลขาเพื่อใช้ประกอบในการประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ นั้น

สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลดอนได้ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งปริมาณงาน และจำนวนบุคลากร ดังรายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

(นายเอกมล ษหัติปีโชติทวีกิจ)

หัวหน้าสำนักปลัด

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ลำดับที่ | ลักษณะงานที่ปฏิบัติ | เวลาที่ใช้ต่อราย(นาที) | ปริมาณงาน (ต่อปี) | เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที) | จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ |
| (๑) | (๒) | (๓) | (๔) | (๕) | (๖) |
| ๑ | งานธุการและสารบรรณ | ๑,๙๑๐ | ๔๙๑ | ๒๑๗,๑๒๐ | ๒.๖๒ |
| ๒ | งานบริหารงานบุคคล | ๑๔,๐๖๐ | ๔๗๘ | ๑๕๒,๓๒๐ | ๑.๘๔ |
| ๓ | งานเลือกตั้ง | ๗,๓๙๕ | ๒๐๕ | ๓๘,๗๐๐ | ๐.๔๗ |
| ๔ | งานบันทึกข้อมูล | ๙,๗๘๐ | ๓ | ๙,๗๘๐ | ๐.๑๒ |
| ๕ | งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว | ๑,๐๘๐ | ๑ | ๑,๐๘๐ | ๐.๐๑ |
| ๖ | งานสวัสดิการและการสงเคราะห์ผู้สูงอายุและพิการ | ๒๓,๙๑๐ | ๔๖๘ | ๙๕,๓๑๐ | ๑.๑๕ |
| ๗ | งานส่งเสริมการเกษตร | ๑๐,๙๒๐ | ๑๗๘ | ๑๒๘,๕๒๐ | ๑.๕๕ |
| ๘ | งานนโยบายและแผน | ๑๐๒,๙๖๐ | ๑ | ๑๐๒,๙๖๐ | ๑.๒๔ |
| ๙ | งานวิชาการ | ๕,๔๐๐ | ๕ | ๕,๔๐๐ | ๐.๐๗ |
| ๑๐ | งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ | ๒๘,๘๐๐ | ๑๒ | ๓๔๕,๖๐๐ | ๔.๑๗ |
| ๑๑ | งานงบประมาณ | ๒๘,๐๘๐ | ๑ | ๒๘,๐๘๐ | ๐.๓๔ |
| ๑๒ | งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ | ๒๑๐ | ๕๒ | ๒,๔๙๐ | ๐.๐๓ |
| ๑๓ | งานกฏหมายและนิติกรรม | ๓๖๐ | ๒ | ๗๒๐ | ๐.๐๑ |
| ๑๔ | งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | ๑๐,๙๒๐ | ๖๐ | ๖๕๕,๒๐๐ | ๗.๔ |
| ๑๕ | งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุธรณ์ | ๓๖๐ | ๑ | ๓๖๐ | ๐.๐๐ |
| ๑๖ | งานระเบียบการคลัง | ๓,๒๔๐ | ๓ | ๙,๗๒๐ | ๐.๑๒ |
| ๑๗ | งานข้อบัญญัติและระเบียบ | ๙,๓๖๐ | ๑ | ๙,๓๖๐ | ๐.๑๑ |
| ๑๘ | งานป้องกัน | ๑,๔๔๐ | ๓๑๒ | ๔๔๙,๒๘๐ | ๕.๔๓ |
| ๑๙ | งานรักษาความสงบเรียบร้อย | ๒๐,๑๖๐ | ๒ | ๔๐,๓๒๐ | ๐.๔๙ |
| ๒๐ | งานสนับสนุนและบริการ | ๙๐ | ๕๐ | ๒,๔๐๐ | ๐.๐๓ |
| ๒๑ | งานอำนวยการ | ๒,๔๐๐ | ๑ | ๒,๔๐๐ | ๐.๐๓ |
| ๒๒ | งานป้องกัน | ๓,๑๒๐ | ๕ | ๓,๑๒๐ | ๐.๐๔ |
| ๒๓ | งานช่วยเหลือฟื้นฟู | ๒,๕๒๐ | ๖ | ๑๕,๑๒๐ | ๐.๑๘ |
| ๒๔ | งานกู้ภัย | ๑๘๐ | ๒๐ | ๑,๘๐๐ | ๐.๐๒ |
| ๒๕ | งานอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย | ๑๒๐ | ๒๓๐ | ๒๗,๖๐๐ | ๐.๓๓ |
| รวมทั้งหมด | | ๒๕๐,๘๕๕ | ๒,๕๒๘ | ๑,๓๖๑,๒๔๐ | ๒๗.๓ |

(นายเอกมล ษหัติปีโชติทวีกิจ)

หัวหน้าสำนักปลัด

 **บันทึกข้อความ**

**ส่วนราชการ**กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลดอน โทร. ๐๘๙๘๔๕๔๖๐๐**.**

**ที่ - วันที่ ๑๖ สิงหาคม** ๒๕**๖๐**

**เรื่อง** ขอส่งปริมาณงานเพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี .

เรียนประธานคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ผ่านฝ่ายเลขานุการคณะทำงาน)

ตามหนังสือคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ลงวันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๖๐ เรื่อง ขอเชิญร่วมประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยประธานคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ส่วนราชการในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลดอน จัดส่งปริมาณงานและจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ให้ฝ่ายเลขาเพื่อใช้ประกอบในการประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ นั้น

กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลดอนได้ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งปริมาณงาน และจำนวนบุคลากร ดังรายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

(นางกรองกาญจน์ กองแก้ว)

ผู้อำนวยการกองคลัง

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ลำดับที่ | ลักษณะงานที่ปฏิบัติ | เวลาที่ใช้ต่อราย(นาที) | ปริมาณงาน(ต่อปี) | เวลาทั้งหมดต่อปี(นาที) | จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ |
| ๑ | **งานพัสดุและทรัพย์สิน** |  |  |  |  |
|  | งานจัดทำแผนจัดหาพัสดุประจำปี | ๗๒๐ | ๑๑๔ | ๘๒,๐๘๐ | ๐.๙๙ |
|  | งานจัดซื้อจัดจ้างตามแผนฯ และขั้นตอนต่างๆตามระเบียบพัสดุ | ๓๖๐ | ๔๐๘ | ๑๔๖,๘๘๐ | ๑.๗๗ |
|  | งานจัดทำบัญชีรับจ่ายพัสดุ | ๓๖๐ | ๒๓๐ | ๘๒,๘๐๐ | ๑ |
|  | งานจำหน่ายพัสดุออกจากบัญชีหรือทะเบียน | ๒๘,๘๐๐ | ๒ | ๕๗,๖๐๐ | ๐.๗ |
| ๒ | **งานการเงินและบัญชี** |  |  |  |  |
|  | งานตรวจสอบการเบิกจ่ายเงินทุกประเภท | ๕,๔๐๐ | ๑๒ | ๖๔,๘๐๐ | ๐.๗๘ |
|  | งานควบคุมและจัดทำทะเบียนงบประมาณ | ๕,๔๐๐ | ๑๒ | ๖๔,๘๐๐ | ๐.๗๘ |
|  | งานจัดทำเช็คและเอกสารการจ่ายเงิน | ๖๐ | ๑,๔๒๐ | ๘๕,๒๐๐ | ๑.๐๒ |
|  | งานเบิกจ่ายเงินและตรวจสอบหลักฐานใบสำคัญคูจ่าย | ๖๐ | ๑,๔๒๐ | ๘๕,๒๐๐ | ๑.๐๒ |
|  | งานจัดทำบัญชีและทะเบียนเกี่ยวข้องทุกประการ | ๕,๔๐๐ | ๑๒ | ๖๔,๘๐๐ | ๐.๗๘ |
|  | การจัดงานรายงานประจำวันประจำเดือน ประจำปี | ๕,๔๐๐ | ๑๒ | ๖๔,๘๐๐ | ๐.๗๘ |
| ๓ | **งานระเบียบการคลัง** |  |  |  |  |
|  | งานควบคุมการเบิกจ่าย | ๕,๔๐๐ | ๑๒ | ๖๔,๘๐๐ | ๐.๗๘ |
|  | งานควบการดำเนินการเกี่ยวกับการตัดปีการกันเงินไว้จ่ายเหลื่อมปีและขยายเวลา | ๑,๔๔๐ | ๔ | ๕,๗๖๐ | ๐.๖ |
|  | ตัดฝากเงินงบประมาณ |  |  |  |  |
|  | งานควบคุมการใช้จ่ายงบประมารหรือทางวิชาการเกี่ยวกับการเงิน การคลังอื่น | ๕,๔๐๐ | ๑๒ | ๖๔,๘๐๐ | ๐.๗๘ |
| ๔ | งานพัฒนารายได้ |  |  |  |  |
|  | งานวางแผนและการจัดเก็บรายได้ | ๔๓,๒๐๐ | ๑ | ๔๓,๒๐๐ | ๐.๕๒ |
|  | งานปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินและการกำหนดค่ารายปี ของภาษีโรงเรือนและที่ดินภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีป้าย | ๔๓,๒๐๐ | ๑ | ๔๓,๒๐๐ | ๐.๕๒ |
|  | งานจัดเก็บค่าธรรมเนียม | ๓๖๐ | ๒๓๐ | ๘๒,๘๐๐ | ๑ |
| ๕ | งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน |  |  |  |  |
|  | งานจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับทรัพย์สินในองค์การบริหารส่วนตำบล | ๖,๙๐๐ | ๑๒ | ๘๒,๘๐๐ | ๑ |
|  | งานจัดเก็บข้อมูลรายได้ภาษีอากร | ๖,๙๐๐ | ๑๒ | ๘๒,๘๐๐ | ๑ |
|  | รวม | ๑๖๔,๗๖๐ | ๓,๙๒๖ | ๑,๒๖๙,๑๒๐ | ๑๕.๘๒ |

(นางกรองกาญจน์ กองแก้ว)

ผู้อำนวยการกองคลัง

 **บันทึกข้อความ**

**ส่วนราชการ**กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลดอน โทร. ๐๘๙๘๔๕๔๖๐๐**.**

**ที่ - วันที่ ๑๖สิงหาคม** ๒๕**๖๐ .**

**เรื่อง** ขอส่งปริมาณงานเพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี .

เรียนประธานคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ผ่านฝ่ายเลขานุการคณะทำงาน)

ตามหนังสือคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ลงวันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๖๐ เรื่อง ขอเชิญร่วมประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยประธานคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ส่วนราชการในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลดอน จัดส่งปริมาณงานและจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ให้ฝ่ายเลขาเพื่อใช้ประกอบในการประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ นั้น

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลดอนได้ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งปริมาณงาน และจำนวนบุคลากร ดังรายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

(นายเอกมล ษหัติปีโชติทวีกิจ)

หัวหน้าสำนักปลัด รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ลำดับที่** | **ลักษณะงานที่ปฏิบัติ** | **เวลาที่ใช้ต่อราย(นาที)** | **ปริมาณงาน (ต่อปี)** | **เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที)** | **จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ** |
| **(๑)** | **(๒)** | **(๓)** | **(๔)** | **(๕)** | **(๖)** |
| **๑** | **งานบริหารวิชการ** | **๔๓,๒๐๐** | **๕** | **๕๗,๖๐๐** | **๐.๕๓** |
| **๒** | **งานนิเทศการศึกษา** | **๕,๔๖๐** | **๑๐** | **๑๑,๒๘๐** | **๐.๑๔** |
| **๓** | **งานเทคโนโลยีการศึกษา** | **๓๖๐** | **๑๐** | **๓,๖๐๐** | **๐.๐๔** |
| **๔** | **งานลูกเสือและยุวกาชาด** | **-** | **-** | **-** | **-** |
| **๕** | **งานห้องสมุดพิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา** | **๓๖๐** | **๒** | **๗๒๐** | **๐.๐๑** |
| **๖** | **งานกิจการศาสนา** | **๕,๔๖๐** | **๑๐** | **๑๑,๒๘๐** | **๐.๑๔** |
| **๗** | **งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม** | **๒๑,๖๐๐** | **๓** | **๒๑,๖๐๐** | **๐.๒๗** |
| **๘** | **งานกิจการเด็กและเยาวชน** | **๒๑,๖๐๐** | **๔** | **๒๑,๖๐๐** | **๐.๒๗** |
| **๙** | **งานกีฬาและสันทนาการ** | **๑๔,๔๐๐** | **๒** | **๑๔,๔๐๐** | **๐.๑๘** |
| **๑๐** | **งานจัดการศึกษา** | **๑๔,๔๐๐** | **๒** | **๑๔,๔๐๐** | **๐.๑๘** |
| **๑๑** | **งานพละศึกษา** | **๖๐** | **๑๐** | **๖๐๐** | **๐.๐๑** |
| **๑๒** | **งานทดสอบและประเมินผลและตรวจวัดผลโรงเรียน** | **๗,๒๐๐** | **๑** | **๗,๒๐๐** | **๐.๙๐** |
| **๑๓** | **งานบริการและบำรุงสถานศึกษา** | **๖๕๐** | **๔,๘๓๐** | **๑๔๙,๕๐๐** | **๑.๘๑** |
| **๑๔** | **งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก** | **๗,๐๖๐** | **๑๐,๑๓๙** | **๑๘๙,๕๔๐** | **๑.๙๓** |
| **รวม** | | **๑๔๑,๘๑๐** | **๑๕,๐๒๘** | **๕๐๓,๓๒๐** | **๖.๔๑** |

(นายเอกมล ษหัติปีโชติทวีกิจ)

หัวหน้าสำนักปลัด รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

 **บันทึกข้อความ**

**ส่วนราชการ**กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลดอน โทร. ๐๘๙-๘๔๕๔๖๐๐**. ที่ - วันที่๑๖**สิงหาคม ๒๕**๖๐ .**

**เรื่อง** ขอส่งปริมาณงานเพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี .

เรียนประธานคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ผ่านฝ่ายเลขานุการคณะทำงาน)

ตามหนังสือคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ลงวันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๖๐ เรื่อง ขอเชิญร่วมประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยประธานคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ส่วนราชการในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลดอน จัดส่งปริมาณงานและจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ให้ฝ่ายเลขาเพื่อใช้ประกอบในการประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ นั้น

กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลดอนได้ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งปริมาณงาน และจำนวนบุคลากร ดังรายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

(นายณพงศ์ กาฬสินธุ์ )

ผู้อำนวยการกองช่าง

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ลำดับที่ | ลักษณะงานที่ปฏิบัติ | เวลาที่ใช้ต่อราย(นาที) | ปริมาณงาน (ต่อปี) | เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที) | จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ |
| (๑) | (๒) | (๓) | (๔) | (๕) | (๖) |
| ๑ | งานก่อสร้างและบูรณะถนน | ๕๔๐๐ | ๖๐ | ๓๒๔,๐๐๐ | ๓.๙๑๓ |
| ๒ | งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ | ๕๔๐๐ | ๒๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑.๓๐๔ |
| ๓ | งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม | ๗๒๐ | ๑๐ | ๗,๒๐๐ | ๐.๐๘๗ |
| ๔ | งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ | ๖๐ | ๑๕๐ | ๙,๐๐๐ | ๐.๑๐๙ |
| ๕ | งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์ | ๓๖๐ | ๙๕ | ๓๔,๒๐๐ | ๐.๔๑๓ |
| ๖ | งานวิศวกรรม | ๓๖๐ | ๑๐ | ๓,๖๐๐ | ๐.๐๔๓ |
| ๗ | งานประเมินราคา | ๗๒๐ | ๓๐ | ๒๑,๖๐๐ | ๐.๒๖๑ |
| ๘ | งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร | ๑,๘๐๐ | ๖๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑.๓๐๔ |
| ๙ | งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ | ๓๖๐ | ๑๖๐ | ๕๗,๖๐๐ | ๐.๖๙๖ |
| ๑๐ | งานออกแบบ | ๓๖๐ | ๙๕ | ๓๔,๒๐๐ | ๐.๔๑๓ |
| ๑๑ | งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา | ๑๘๐๐ | ๖๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑.๓๐๔ |
| ๑๒ | งานขนส่งและวิศวจราจร | ๓๖๐ | ๒ | ๗๒๐ | ๐.๐๐๙ |
| ๑๓ | งานระบายน้ำ | ๑๘๐๐ | ๖๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑.๓๐๔ |
| ๑๔ | งานจัดตกแต่งสถานที่ | ๗๒๐ | ๓๐ | ๒๑,๖๐๐ | ๐.๒๖๑ |
| ๑๕ | งานสำรวจและแผนที่ | ๗๒๐ | ๕ | ๓,๖๐๐ | ๐.๐๔๓ |
|  | รวม | ๒๐,๙๔๐ | ๘๔๗ | ๙๔๙,๓๒๐ | ๑๑.๔๗ |

(นายณพงศ์ กาฬสินธุ์ )

ผู้อำนวยการกองช่าง

**อิทธิพล ปลัดอบต. กรรมการ** –เบื้องต้นได้สรุปและวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งสำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ มาเพื่อเป็นแนวทางให้คณะกรรมการได้พิจารณา โดยได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงานและจัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่ และการหารือนอกรอบกับผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบลของแต่ละส่วนราชการเพื่อประมาณการใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างในอนาคต ระเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้า เพื่อให้เหมาะสมกับภารกิจปริมาณงานและคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓ จึงให้คณะกรรมการทุกท่านได้ช่วยกันพิจารณาตามความเหมาะสม เพื่อไม่ให้กระทบต่อการบริหารงานบุคคลและงบประมาณที่จะต้องใช้ในแต่ละปี

**ประธาน** - ครับ สำหรับแนวทางการวิเคราะห์ค่างาน และการกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือยุบเลิกนั้น เลขาได้นำเรียนให้ที่ประชุมทราบแล้ว โดยการนำเสนอให้เริ่มตั้งแต่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาฯ เป็นลำดับสุดท้ายและให้คณะกรรมการพิจารณาแต่ละส่วนราชการไปพร้อมเลย เมื่อหัวหน้าส่วนราชการได้นำเสนอเรียบร้อยแล้ว เป็นรายส่วนราชการ โดยพิจารณาดูภาระหน้าที่งาน  
ในสายงานนั้น และค่าใช้จ่ายในงบบุคลากร เป็นหลัก เชิญเลยครับ

**สำนักงานปลัด** - สำนักงานปลัด ปัจจุบันมีตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น ๑๓ ตำแหน่ง โดยแบ่งออกเป็น ข้าราชการ ๗ ตำแหน่ง ลูกจ้างประจำ - ตำแหน่ง และพนักงานจ้าง ๕ ตำแหน่ง ดังนี้

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ๑ | นายอิทธิพล สุวัฒนะพันธ์ | ปริญญาโท | ปลัดอบต. |  |
| ๒ | นายเอกมล ษหัติปีโชติทวีกิจ | ปริญญาโท | หัวหน้าสำนักปลัด |  |
| ๓ | นางสาวศุภากร แก้วทองคำ | ปริญญาโท | นักจัดการงานทั่วไป |  |
| ๔ | นางพรพิมล หอมละเอียด | ปริญญาตรี | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน |  |
| ๕ | นายปองภพ หมื่นสา | ปริญญาโท | นักทรัพยากรบุคคล |  |
| ๖ | นางกันหา เวียงนนท์ | ปริญญาโท | นักพัฒนาชุมชน |  |
| ๗ | นางสกาวเดือนจินตะประณีต | ปริญญาโท | เจ้าพนักงานธุรการ |  |
| ๘ | นายสันทัด กลีบกระโทก | ปริญญาตรี | จพง.ป้องกันฯ |  |
| ๙ | นางธัญทิพา บุษดี | ปริญญาตรี | ผช.นักพัฒนาชุมชน |  |
| ๑๐ | นางสุวรรณี กลีบกระโทก | ปริญญาตรี | ผู้ช่วยจพง.ธุรการ |  |
| ๑๑ | นายบุญเติม นุ่มผักแว่น | ม.๖ | พนักงานขับรถยนต์ |  |
| ๑๒ | นายรณพบ จงกระโทก | ม.๖ | พนักงานขับรถยนต์กระเช้า |  |
| ๑๓ | นายสมเกียรติ ปัดเกษม | ป.๖ | พนักงานตกแต่งสวน |  |

**ปัจจุบันในส่วนของข้าราชการและพนักงานจ้างไม่มีตำแหน่งว่าง ยังมีปริมาณงานเหมาะสมกับบุคลากรที่มีอยู่**

**กองคลัง** - กองคลังปัจจุบันมีตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น ๑๓ ตำแหน่ง ตำแหน่งของข้าราชการ ๔ ตำแหน่ง ลูกจ้างประจำ – ตำแหน่ง และพนักงานจ้าง๒ ตำแหน่งในปัจจุบัน มีอยู่ดังนี้ ค่ะ

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ๑ | นางกรองกาญจน์ กองแก้ว | ปริญญาตรี | ผู้อำนวยการกองคลัง |  |
| ๒ | นางอุบลพร น้อยนอนเมือง | ปริญญาตรี | นักวิชการเงินและบัญชี |  |
| ๓ | นางสุพัตตา กล้ากระโทก | ปริญญาตรี | นักวิชาการจัดเก็บรายได้ |  |
| ๔ | นางสาวรัตติกาล ชินตะคุ | ปริญญาตรี | เจ้าพนักงานพัสดุ |  |
| ๕ | นางสาวผกาพันธ์ ชูวาท์ | ปริญญาตรี | ผู้ช่วยนักวิชการคลัง |  |
| ๖ | นางสมพร สายโสภา | ปวช. | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บฯ |  |

**ปัจจุบันในส่วนของข้าราชการและพนักงานจ้างไม่มีตำแหน่งว่าง ยังมีปริมาณงานเหมาะสมกับบุคลากรที่มีอยู่**

**ก**องช่าง - มีตำแหน่งในปัจจุบัน ได้แก่ ข้าราชการ ๓ อัตรา และพนักงานจ้าง ๔ อัตรา ดังนี้

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ๑ | นายณพงศ์กาฬสินธ์ | ปริญญาตรี | ผอ.กองช่าง |  |
| ๒ | นายศุภชัย หัสดี | ปวส. | นายช่างโยธา |  |
| ๓ | นางพรรณธร เสนีวงศ์ ณ อยุธยา | ปริญญาตรี | เจ้าพนักงานธุรการ |  |
| ๔ | นายสิทธิศักดิ์พุฒสระน้อย | ปวส. | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | จ้างตามภารกิจ |
| ๕ | นายสรายุทธ ถ้ำพุดซา | ปวส. | ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า | จ้างตามภารกิจ |
| ๖ | นายหนุ่ย ซดผักแว่น | ม.ต้น | ช่างใม้ | จ้างตามภารกิจ |
| ๗ | นายอนัน เอียดผักแว่น | ม.ต้น | ช่างปูน | จ้างตามภารกิจ |

**ปัจจุบันในส่วนของข้าราชการและพนักงานจ้างไม่มีตำแหน่งว่าง ยังมีปริมาณงานเหมาะสมกับบุคลากรที่มีอยู่**

**กองการศึกษา** - กองการศึกษาฯปัจจุบันมีตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ทั้งสิ้น ๕ อัตรา โดยแบ่งออกเป็น ข้าราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งนักบริหารงานการศึกษา ว่าง๑อัตรา ให้ก.อบต.สรรหา พนักงานครู ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา พนักงานจ้าง ตามภารกิจ ๒ ตำแหน่ง ๒ ดังนี้

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ๑ | ว่าง | ปริญญาตรี | ผอ.กองการศึกษาฯ |  |
| ๒ | นางสาวจุฬาทิพย์ เวียงนนท์ | ปริญญาโท | นักวิชาการศึกษา |  |
| ๓ | นางสาวฉวีลักษณ์ บัวสำโรง | ปริญญาตรี | ครูผุ้ดูแลเด็ก  ครูผู้ดูแลเด็ก | ได้รับเงินอุดหนุน  ได้รับเงินอุดหนุน |
| ๔ | นางสาวนนพัทธ์ อักษรวุฒิ | ปริญญาโท |
| ๕ | นางสาวพรสวรรค์ สังผักแว่น | ปริญญาตรี | ผู้ดูแลเด็ก | ได้รับเงินอุดหนุน |
| ๖ | นางสาวเพ็ญศิริ กันทะวงค์ | ปริญญาตรี | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | จ้างตามภารกิจ |

**ในส่วนของความต้องการกำลังคน ในกองการศึกษา ตอนนี้ มีตำแหน่ง นักบริหารงานการศึกษา ที่ว่าง ๑ อัตรา ขอให้**

**ก.อบต.สรรหา เพราะไม่มี่การโอนย้าย**

**ประธาน** - เรื่องอื่น ๆ มีใครจะเสนอเรื่องอะไรอีกหรือไม่

**ปลัด อบต.** - การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีความสำคัญมากต่อการควบคุม พัฒนาบุคลากรในสังกัดของเรา และ การกำหนดหลักการความจำเป็น วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามตัวอย่างที่เลขานำมาให้ดู ในความคิดของผม ถ้าเราจะพัฒนาบุคลากรให้เป็นรูปธรรมจริง ๆ ควรที่จะเอาหลักความเป็นจริงมากำหนดไว้ในแผนอัตรากำลังด้วย ดังนั้น ผมเห็นว่า ในแผนอัตรากำลังตามตัวอย่างนี้ ยังขาดยุทธศาสตร์ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล จึงเห็นควรให้เพิ่มเติมยุทธศาสตร์ดังกล่าวไว้ในแผนด้วย อีกอย่างในการกำหนดแผนพัฒนาข้าราชการในข้อ ๑๒ ผมเห็นควรให้เพิ่มเติมองค์ประกอบและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา ข้าราชการด้วยครับ

**ประธาน** - ผมว่าก็เป็นการดีนะที่จะได้มีทิศทางในการจัดทำแผนและทิศทางในการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนมี

ข้อมูลอย่างไรบ้าง

**ปลัด อบต.** - ขอนำเรียนในที่ประชุมดังนี้ นะครับ เกี่ยวกับยุทธศาสตร์ของ อบต.ดอน

ตามแผนพัฒนาของ อบต.ดอน กำหนดยุทธศาสตร์ไว้ดังนี้ครับ

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

แนวทางการพัฒนา

๑. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำและการปรับปรุงบำรุงรักษาในเขตชุมชนและท้องถิ่น

๒. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ ที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. การพัฒนาสาธารณูปโภค – สาธารณูปการ

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาแหล่งน้ำ**

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมเชื่อมโยงการชลประทาน ก่อสร้างฝาย ทำนบกั้นน้ำ ขุดลอก ขุดสระ พัฒนาแหล่งน้ำ คลองน้ำ และกระจายการใช้ประโยชน์

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างความสามารถทางเศรษฐกิจและบรรเทาปัญหาความยากจน**

แนวทางการพัฒนา

1. ส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ
2. ส่งเสริมกิจการพาณิชย์ และการลงทุน/ตลาดเพื่อการพาณิชย์
3. ส่งเสริมอาชีพ/พัฒนาสินค้าชุมชน/ตลาดชุมชน/ร้านค้าชุมชน

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างสังคมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข**

แนวทางการพัฒนา

1. การจัดการศึกษา
2. การสนับสนุน และส่งเสริมให้ประชาชนในท้องถิ่นจัดกิจกรรมทางพระพุทธศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี

๓. การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส และผู้ติดเชื้อ H.I.V

๔. การสนับสนุน ส่งเสริมความเป็นเลิศด้านกีฬา กีฬาแห่งชาติ และส่งเสริม สนับสนุนกีฬานานาชาติ

๕. การสาธารณสุข การสร้างสุขภาพ การรักษาพยาบาลป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ/โรคระบาด และโรคไม่ติดต่อ การฟื้นฟูสุขภาพของประชาชน

๖. การป้องกันและแก้ไขการแพร่ระบาดปัญหายาเสพติดและการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

**ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาเกษตรอินทรีย์**

แนวทางการพัฒนา

1. การพัฒนาระบบและเพิ่มศักยภาพการผลิต/ผลผลิตเกษตรอินทรีย์

**ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว**

แนวทางการพัฒนา

๑. สนับสนุน ส่งเสริม พัฒนากิจกรรมการท่องเที่ยวและแหล่งท่องเที่ยวด้านศาสนา โบราณสถาน โบราณวัตถุ ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่นอันดีของท้องถิ่น กิจกรรมการท่องเที่ยวและแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์

๒. สนับสนุน ส่งเสริม พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์

**ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การอนุรักษ์พัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดความสมดุลอย่างยั่งยืน**

แนวทางการพัฒนา

๑. การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสียในชุมชนและท้องถิ่น

๒. การจัดการ การบำรุงรักษา และการเพิ่มพื้นที่ป่าไม้ การใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรน้ำและสิ่งแวดล้อม

๓. การสนับสนุนและรณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้ท้องถิ่นรักษาสิ่งแวดล้อมและการประหยัดพลังงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การบริหารราชการตามหลักการบริหารบ้านเมืองที่ดี

แนวทางการพัฒนา

๓. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของท้องถิ่นในทุกๆด้านตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๔. ส่งเสริมประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน

**มติที่ประชุม คงตำแหน่ง ไม่ลดและไม่เพิ่มตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖**

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

ประธาน - เรื่องอื่น ๆ มีท่านใดเสนอเรื่องอะไรบ้างครับถ้าไม่มีผมขอปิดการประชุม

เลิกประชุม เวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ) ผู้จดรายงานการประชุม

(ปองภพ หมื่นสา)

เลขานุการคณะทำงาน

(ลงชื่อ) ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(อิทธิพล สุวัฒนะพันธ์)

ปลัดอบต.