



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลดอนโพธิ์
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

.....

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลดอนโพธิ์ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนโพธิ์ ตามระยะเวลาที่กำหนด เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี (ก.อบต.จังหวัดลพบุรี) นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี (ก.อบต.จังหวัดลพบุรี) ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนโพธิ์ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๖

(นายเสณห์ ปวร กล่อมกุล)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอนโพธิ์

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลคอนโพธิ์
อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๓
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๗
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๙
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๑๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๖
๑๑. ปัญหาชี้แจงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๔๖
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง	๔๘

๑.๕ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งให้กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา และจะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงานงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วแต่กรณี

๑.๖ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔

๑.๗ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๖ ลงวันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ กำหนดให้ กำหนดตำแหน่งลูกจ้างและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดแยกตามลักษณะงาน และกลุ่มงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๑.๘ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๑.๙ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๕) ลงวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๙ กำหนดให้ปรับอัตราเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับอยู่เดิม เข้าสู่อัตราเงินเดือนในบัญชี ๕

๑.๑๐ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๑ กำหนดให้ปรับบัญชีอัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการให้ลูกจ้างประจำของส่วนราชการได้รับอัตราค่าจ้างสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นสูงของกระทรวงการคลัง

๑.๑๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ แก้ไขถึง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ กำหนดเพื่อเป็นการปรับอัตราค่าตอบแทนพนักงานจ้างให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง และสิทธิประโยชน์

๑.๑๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ แก้ไขถึง (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๕๘ กำหนดเพื่อเป็นการปรับอัตราค่าตอบแทนพนักงานจ้างให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล

๑.๑๓ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓

๑.๑๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลดอนโพธิ์จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

การวางแผนอัตรากำลังเพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนาอัตรากำลังคน ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลตอนโพธิ์ได้สำเร็จ เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แก้ปัญหาเรื่องการกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง ต้องดำเนินการในภาพรวมทั้งหน่วยงาน เน้นถึงโครงสร้าง วัตถุประสงค์และขอบเขตหน้าที่ของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับนโยบาย โครงการ และแผนงานของหน่วยงาน โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังล่วงหน้า ๓ ปี ซึ่งต้องมีแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลและแผนงบประมาณ (แผนงบประมาณ PPB: Planning Programming Budgeting) การกำหนดอัตรากำลังคนต้องสอดคล้องกับแผนงาน โครงการ แผนงบประมาณ ในลักษณะแผนแบบผสมผสาน (integration) (แผนงาน+แผนเงิน+แผนกำลังคน) และมีการทบทวนตรวจสอบหน้าที่ความรับผิดชอบ (Post Audit) การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง (Position Description) และการเคลื่อนย้ายและเคลื่อนคน (Redeployment) เพื่อป้องกันปัญหาหน้าที่ซ้ำซ้อน คนล้นงาน และกำลังคนไม่เพียงพอของหน่วยงาน เพื่อแก้ปัญหาในการบริหารงานบุคคล ที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขทั้งระบบไปพร้อม ๆ กัน ทั้งหน้าที่ของหน่วยงาน โครงการ ระบบงาน การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลตอนโพธิ์ มีวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตอนโพธิ์ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม และไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตอนโพธิ์ มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตอนโพธิ์ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตอนโพธิ์ ให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตอนโพธิ์ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตอนโพธิ์ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตอนโพธิ์ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนโพธิ์ โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วย นายกองค้การบริหารส่วนตำบลดอนโพธิ์ เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับมอบหมาย ๑ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนโพธิ์ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของตำบลดอนโพธิ์ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนโพธิ์บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่างๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ หรือไม่ อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดลพบุรี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการ จะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐาน

ที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้เวลามากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการ และพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานราชการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ก. และงานราชการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs)

มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าข้อกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนโพธิ์มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้สำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลดอนโพธิ์ พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

สภาพปัญหาในพื้นที่

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
 - การก่อสร้างและปรับปรุงถนน ท่อน้ำหรือรางระบายน้ำยังไม่ทั่วถึง
 - การขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค - บริโภค
 - การขยายเขตและการติดตั้งระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง
๒. ด้านเศรษฐกิจ
 - ประชาชนว่างงาน และมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย
 - การขาดเงินทุน และอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ
 - ประชาชนขาดความรู้เพื่อไปพัฒนาอาชีพเพิ่มเติม
๓. ด้านสังคม
 - การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม
 - การส่งเสริมให้เด็กรู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์
 - การจัดหาสถานที่ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ในการออกกำลังกายในชุมชนมีไม่เพียงพอ
 - การดูแล และการให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส คนชรา ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์
 - การส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วม ในการพัฒนาชุมชนของประชาชนรวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน
 - ปัญหายาเสพติด
 - การติดตั้งสัญญาณไฟเตือนและเครื่องหมายจราจรยังไม่ทั่วถึง
 - การติดตั้งป้ายบอกทาง ป้ายชื่อชุมชน ป้ายชื่อซอย
๔. ด้านการเมือง การบริหาร
 - ประชาชนขาดความสนใจ ในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 - การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
 - พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงาน ให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว
 - การปรับปรุงและพัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล
๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - การปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
 - การจัดวางระบบผังเมืองรวม
 - การจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย
 - การบำรุงรักษาระบบระบายน้ำ
 - การตรวจวิเคราะห์ด้านสิ่งแวดล้อม
 - การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. ด้านการสาธารณสุข
 - ด้านสุขภาพอนามัย
 - การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ
๗. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
 - การส่งเสริมด้านการศึกษา
 - การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
 - การให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา
 - การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น
 - รักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาชาวบ้าน

ความต้องการของประชาชน

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
 - ๑.๑ ถนนที่ใช้สัญจรที่มีมาตรฐาน เป็นถนนลาดยาง หรือคอนกรีตเสริมเหล็ก
 - ๑.๒ ไฟฟ้าสาธารณะอย่างทั่วถึง
 - ๑.๓ ระบบประปาหมู่บ้านที่มีความสะอาดและมีมาตรฐาน
๒. ด้านเศรษฐกิจ
 - ๒.๑ ประชากรในพื้นที่มีรายได้ต่อหัวที่สูงขึ้น
 - ๒.๒ สร้างงานสร้างเงินภาวะเศรษฐกิจที่ดี
๓. ด้านสังคม
 - ๓.๑ ขจัดปัญหาด้านยาเสพติด
 - ๓.๒ รณรงค์และป้องกันปัญหาการตั้งท้องในวัยเรียน
 - ๓.๓ การป้องกันและแก้ไขปัญหาการรुक้าที่สาธารณะ
 - ๓.๔ ให้ความรู้ สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบกฎหมาย
๔. ด้านการเมือง การบริหาร
 - ๔.๑ ผู้นำชุมชนที่มีความเสียสละทำงานเพื่อส่วนรวม
 - ๔.๒ ผู้นำชุมชนมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทอำนาจหน้าที่และระเบียบกฎหมาย
๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ๕.๑ ถนน คลองและที่สาธารณะมีความสะอาด
 - ๕.๒ คลอง คูน้ำมีความสะอาดและสามารถรองรับและเก็บกักน้ำได้เป็นจำนวนมาก
 - ๕.๓ การกำจัดวัชพืชในแหล่งน้ำสาธารณะ
๖. ด้านการสาธารณสุข
 - ๖.๑ ปัญหาโรคติดต่อในพื้นที่ อาทิ โรคไข้เลือดออก โรคมือเท้าปาก มีจำนวนน้อยลง
 - ๖.๒ การให้ข้อมูลข่าวสารด้านการสาธารณสุขอย่างทั่วถึง
๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
 - ๗.๑ ประชาชนมีส่วนร่วมในการในการทำกิจกรรมเกี่ยวกับการรักษาประเพณีและวัฒนธรรมที่หน่วยงานจัดในพื้นที่
 - ๗.๒ อุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัยและครูหรือบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้และมีคุณภาพที่ให้ความรู้แก่นักเรียนนักศึกษา
 - ๗.๓ การทำนุบำรุงศาสนาจากประชาชนยังมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น คนหันเข้าหาวัดมากขึ้น

๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนโพธิ์นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหา เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนโพธิ์ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลดอนโพธิ์ จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลดอนโพธิ์ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจแบบพอเพียง

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. เพื่อกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจ ได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้ (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑)) (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑)) (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒)) (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓)) (๕) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔)) (๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))	ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการซ่อม การสร้าง การบำรุงรักษา ไฟฟ้า ประปา สาธารณูปโภค ส่วนใหญ่ ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน นี้ คือ กองช่าง
๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้ (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้ พิการ (มาตรา ๖๗(๖)) (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))	ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ทั้งด้วย สุขภาพพลานามัย และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับ

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
<p>(๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))</p> <p>(๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))</p> <p>(๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย(มาตรา ๑๖(๒))</p> <p>(๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))</p> <p>(๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))</p>	<p>ภารกิจในด้าน เป็นการปฏิบัติงานประสานงานใน ๒ ส่วนราชการ คือ สำนักปลัด อบต. โดยในส่วนของสำนักปลัด อบต. อยู่ในงาน สวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p>
<p>๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>(๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))</p> <p>(๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))</p> <p>(๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))</p> <p>(๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))</p> <p>(๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))</p> <p>(๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))</p>	<p>ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านนี้เป็นการให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนรวมทั้งความปลอดภัยทางด้านโครงสร้างพื้นฐานด้วย ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจเป็นการประสานงานการปฏิบัติระหว่าง ๒ ส่วนราชการ คือกองช่าง และสำนักปลัด อบต. ในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p>
<p>๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>(๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))</p> <p>(๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))</p> <p>(๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))</p> <p>(๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))</p> <p>(๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))</p> <p>(๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))</p> <p>(๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))</p>	<p>ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม ของประชาชนในการส่งเสริมอาชีพและความ เป็นอยู่ของประชาชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ มีการประสานการปฏิบัติงานระหว่าง ๒ ส่วนราชการคือ กองคลัง และสำนักปลัด อบต. งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p>

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
<p>(๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))</p>	
<p>๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>(๑) คຸ້ມครอง ดุแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม(มาตรา ๖๗(๗))</p> <p>(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))</p> <p>(๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗(๑๒))</p>	<p>ด้านการบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ กองช่าง และสำนักปลัด</p>
<p>๖. ด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))</p> <p>(๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))</p> <p>(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))</p> <p>(๔) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))</p>	<p>ด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญา ศาสนาและวัฒนธรรมของคนในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p>
<p>๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>(๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))</p> <p>(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))</p> <p>(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))</p> <p>(๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))</p> <p>(๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))</p>	<p>ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ ส่วนราชการทุกกองในองค์การบริหารส่วนตำบล ดอนโพธิ์(สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)</p>

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนโพธิ์ มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสภาพปัญหา และความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ จึงวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภัยคุกคามในการดำเนินงานตามภารกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนโพธิ์ ดังนี้

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในการดำเนินการตามภารกิจ

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ปัจจัยภายใน	
จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weakness)
๑. เป็นจุดเชื่อมโยงเส้นทางภายในจังหวัดและต่างจังหวัดมีการคมนาคมที่สะดวกโดยทางรถยนต์ ๒. มีเส้นทางการคมนาคมติดต่อระหว่างตำบลและระหว่างอำเภอสะดวกใช้การได้ตลอดปี	๑. ขาดการบริหารจัดการใช้น้ำอย่างเป็นระบบ ๒. ขาดการจัดทำผังเมืองรวม ๓. มีข้อจำกัดด้านภูมิศาสตร์ที่ไม่อำนวยในการจัดตั้งเพื่อทำโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน ๔. งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลมีจำกัด
ปัจจัยภายนอก	
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threats)
๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและการคมนาคมได้รับความร่วมมือจากประชาชนในพื้นที่เป็นอย่างดี เนื่องจากความต้องการเส้นทางการจราจรที่สะดวกต่อการสัญจรไปมา ๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล	๑. โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือความชำนาญพิเศษ องค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่มี ความชำนาญและขาดเครื่องมือ อุปกรณ์ในการดำเนินงาน ๒. เงื่อนไขการขออนุญาตใช้พื้นที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีความล่าช้า ทำให้ไม่อาจจัดทำบริการสาธารณะได้อย่างทันท่วงทีตามวงรอบงบประมาณรายจ่าย หรือทันต่อการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

ปัจจัยภายใน	
จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weakness)
๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญ ๒. หมู่บ้านในตำบลดอนโพธิ์ ทั้ง ๘ หมู่บ้าน มีกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุนการรวมกลุ่ม	๑. มีการว่างงานในชุมชน ปัญหาส่วนใหญ่เกิดมาจากผู้มีความรู้น้อยและผู้จบการศึกษาแล้วยังไม่มีการทำงาน

<p>๓. มีการส่งเสริมการออกกำลังกายไม่ว่าจะเป็นสถานที่และอุปกรณ์การออกกำลังกาย</p> <p>๔. มีอาสาสมัครสาธารณสุขชุมชนประจำหมู่บ้าน (อสม.) ที่กระตือรือร้นต่อการปฏิบัติหน้าที่เพื่อบริการประชาชน</p>	<p>๒. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานด้านเศรษฐกิจและการพัฒนาอาชีพด้านต่างๆ</p> <p>๓. งบประมาณมีไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน</p>
ปัจจัยภายนอก	
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threats)
<p>๑. การกีฬา</p> <ul style="list-style-type: none"> - รัฐส่งเสริมกีฬาและการออกกำลังกาย <p>๒. ยาเสพติด</p> <ul style="list-style-type: none"> - รัฐบาลให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหา ยาเสพติด - มีแหล่งบำบัดฟื้นฟูทุกโรงพยาบาล <p>๓. สังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - นโยบายกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น <p>๔. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ในตำบลมีสายตรวจตำบล และ อปพร. คอยดูแลความปลอดภัย <p>๕. สาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล - มีอาสาสมัครสาธารณสุขของหมู่บ้าน - ประชาชนให้ความสำคัญด้านสาธารณสุขมากขึ้น 	<p>๑. การกีฬา</p> <ul style="list-style-type: none"> - ขาดพื้นที่สาธารณะที่เหมาะสมในการเล่นกีฬา - ขาดอุปกรณ์ในการเล่นกีฬา - ขาดผู้มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านในการให้คำแนะนำอย่างถูกวิธี <p>๒. ยาเสพติด</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีการลักลอบจำหน่าย และเสพยาเสพติด - ความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัว - ความเจริญทางวัตถุ / ค่านิยมในสังคมปัจจุบัน <p>๓. สังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - ขาดโอกาสเข้าถึงบริการ - ไม่รู้สิทธิของตัวเองในการขอรับความช่วยเหลือ - จำนวนผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้นในสังคม <p>๔. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - เจ้าหน้าที่มีเพียงพอและดูแลไม่ทั่วถึง <p>๕. สาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - โรคติดต่อมีมาเรื่อยๆ ตามฤดูกาล เช่น โรคไข้เลือดออก มือปากเท้าเปื่อย ไข้หวัดนก เป็นต้น

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

ปัจจัยภายใน	
จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weakness)
<p>๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญ</p> <p>๒. มีการจัดสรรงบประมาณไว้เพื่อป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๓. สภาพสังคมยังเป็นแบบชนบท ที่มีความช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกัน</p>	<p>๑. ประชาชนขาดระเบียบวินัยในการดำเนินชีวิต เช่น ขาดจิตสำนึกในการรักษาความสะอาดก่อนความเดือดร้อนให้เกิดขึ้นในสังคม เป็นต้น</p> <p>๒. ประชาชนไม่มีที่ดินเป็นของตนเองสาเหตุของการบุกรุกที่ดินสาธารณะ</p>

ปัจจัยภายนอก	
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threats)
<p>๑. นโยบายด้านสังคมของรัฐบาล สามารถส่งเสริมสนับสนุนแนวทางการสร้างสังคมเข้มแข็งของคนในชาติให้อยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันสมานฉันท์บนพื้นฐานของคุณธรรมจริยธรรม</p>	<p>๑. ปัญหายาเสพติด ทำให้เกิดปัญหาต่อคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ รวมถึงการส่งผลกระทบต่อสังคม</p> <p>๒. ปัญหาจากภัยธรรมชาติที่เกิดขึ้นบ่อยครั้ง เช่น วาตภัย อุทกภัย เป็นต้น ทำให้งบประมาณที่จัดสรรไว้ไม่เพียงพอ</p> <p>๓. ที่ดินสาธารณประโยชน์ไม่มีแนวเขตที่ชัดเจน</p>

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

ปัจจัยภายใน	
จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weakness)
<p>๔. มีแผนพัฒนาท้องถิ่น และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่กำหนด</p>	<p>๑. มาตรการส่งเสริมการจำหน่ายสินค้าที่ระลึกและสินค้าที่ผลิตได้ภายในชุมชน ยังขาดแหล่งกระจายสินค้า</p>
ปัจจัยภายนอก	
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threats)
<p>๑. เป็นนโยบายที่ยุทธศาสตร์ของจังหวัดให้ความสำคัญ</p> <p>๒. รัฐบาลมีนโยบายที่ส่งเสริมการท่องเที่ยวภายในประเทศ</p> <p>๓. นโยบายของรัฐเอื้อต่อการพัฒนา OTOP และ SME นโยบายรัฐบาลสนับสนุนระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ IT</p> <p>๔. นโยบายของรัฐบาลมีการกระตุ้นเศรษฐกิจให้ประชาชนสร้างอาชีพสร้างรายได้ในชุมชน</p>	<p>๑. กฎระเบียบบางประการไม่เอื้อต่อการประกอบอาชีพท้องถิ่นบางประเภท</p> <p>๒. การประกอบอาชีพที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันหรือประเภทเดียวกันส่งผลกระทบทำให้เกิดการแข่งขันในตลาดสูงขึ้น</p>

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ปัจจัยภายใน	
จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weakness)
<p>๑. ประชาชนมีการตื่นตัวด้านสิ่งแวดล้อม เห็นได้จากการมีส่วนร่วมในการนำเสนอปัญหา รวมถึงสถิติการร้องเรียนเกี่ยวกับด้านสิ่งแวดล้อม</p>	<p>๑. มาตรการควบคุมดูแลการจัดเก็บขยะมูลฝอยยังขาดประสิทธิภาพ</p> <p>๒. ไม่มีงบประมาณเพียงพอในการจัดเก็บขยะ</p>

ปัจจัยภายนอก	
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threats)
๑. เป็นนโยบายที่ยุทธศาสตร์ของจังหวัดให้ความสำคัญ ๒. มีแม่น้ำ ลำคลอง ไหลผ่านในพื้นที่ ๓. ได้รับความสนใจและร่วมมือจากหน่วยงานท้องถิ่นในการร่วมกันจัดการเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม	๑. แม่น้ำ ลำคลองเกิดปัญหาภัยแล้ง น้ำแห้ง ๒. ประชาชนขาดจิตสำนึกในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๓. ประชาชนบางส่วนยังขาดจิตสำนึกในการรักษาความสะอาด รวมถึงปัญหาการทิ้งขยะไม่เป็นที่ ๔. ปัญหาการลดน้อยลงของพื้นที่ป่าเนื่องจากถูกแผ้วถางและเผา

๖. ด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ปัจจัยภายใน	
จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weakness)
๑. มีขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรมที่งดงามเป็นเอกลักษณ์ ๒. องค์กรมีความพร้อมในการดำเนินงานด้านศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรม ๓. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ๔. มีต้นทุนทรัพยากรท้องถิ่นและภูมิปัญญาที่ควรได้รับการพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุน	๑. งบประมาณมีจำกัดไม่เอื้อต่อการดำเนินงาน ๒. บุคลากรด้านการศึกษายังไม่เพียงพอ อีกทั้งขาดแคลนสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ สื่อการสอนและวัสดุทางการศึกษาที่มีคุณภาพ
ปัจจัยภายนอก	
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threats)
๑. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ให้ความสำคัญ ๒. ตามรัฐธรรมนูญกำหนดให้เรียนฟรี ๑๒ ปี	๑. ผู้ปกครองยังมีค่านิยมส่งบุตรหลานเข้าโรงเรียนที่มีชื่อเสียง ๒. ขาดความต่อเนื่องในการส่งเสริมการสืบทอดวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น ๓. สภาพเศรษฐกิจปัจจุบันส่งผลต่อการศึกษาของเยาวชน ๔. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกทำให้เกิดปัญหาวัยรุ่น

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจ

ปัจจัยภายใน	
จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weakness)
<ol style="list-style-type: none"> ๑. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานเพื่อเกิดธรรมาภิบาลในองค์กร ๒. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลมีคุณวุฒิอยู่ในระดับที่พร้อมจะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน พนักงานได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และมีการกำหนดแผนอัตรากำลังตามโครงสร้าง ๓. มีการรับฟังความคิดเห็นทุกภาคส่วน ๔. มีงบประมาณในการพัฒนาเป็นของตนเอง และตรวจสอบได้ ๕. มีการแบ่งส่วนราชการโดยกำหนดอำนาจหน้าที่อย่างชัดเจนและครอบคลุมงานในความรับผิดชอบ ๖. มีการกระจายอำนาจให้หัวหน้าส่วนราชการสามารถตัดสินใจตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. ขาดบุคลากรในการปฏิบัติงานหลายตำแหน่ง ทำให้การปฏิบัติงานล่าช้า ๒. งบประมาณในการบริหารจัดการมีไม่เพียงพอ ๓. ประชาชนยังไม่ให้ความสำคัญในการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ๔. บุคลากรยังขาดทักษะความคิดริเริ่มในการเรียนรู้นวัตกรรมใหม่ๆ ๕. ระบบกระจายข่าวสารในพื้นที่ ยังไม่มีประสิทธิภาพ ๖. แต่ละส่วนราชการในองค์กรยังไม่เห็นความสำคัญในการจัดทำแผนพัฒนา ขาดการประสานแผนในภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบล
ปัจจัยภายนอก	
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threats)
<ol style="list-style-type: none"> ๑. เป็นนโยบายที่ยุทธศาสตร์ของจังหวัดให้ความสำคัญ ๒. นโยบายจากส่วนกลางและส่วนภูมิภาคที่สนับสนุนการพัฒนาท้องถิ่น 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. การกระจายอำนาจลงสู่ท้องถิ่น มีแต่งานมาเป็นจำนวนมาก แต่ไม่กระจายรายได้และผู้ปฏิบัติงานมาด้วย ๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องมีจำนวนมาก และมีการปรับเปลี่ยนบ่อยครั้ง ทำให้การปฏิบัติงานยุ่งยากขึ้น ๓. ผลกระทบจากการขัดแย้งทางการเมือง ๔. ความร่วมมือในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาตำบลมีน้อย

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนโพธิ์ เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ และส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนโพธิ์ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุก ๆ ด้าน การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนโพธิ์จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง

จากการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนโพธิ์ ได้วิเคราะห์แล้ว พิจารณาเห็นภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจ	การกำหนดส่วนราชการรองรับกับภารกิจ
ภารกิจหลัก <ol style="list-style-type: none"> ๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ๒. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต ๓. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. กองช่าง ๒. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๓. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
ภารกิจรอง <ol style="list-style-type: none"> ๑. การส่งเสริมการศึกษา ๒. การพัฒนาด้านสาธารณสุข ๓. การส่งเสริมด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ๔. การส่งเสริมการลงทุน ๕. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๒. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๓. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔. กองคลัง ๕. ทุกส่วนราชการ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนโพธิ์ อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายนอกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน

สถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนโพธิ์
สำนักปลัด อบต.

ที่	งาน	ปริมาณงานทั้งปี (เรื่อง)	ระยะเวลา/เรื่อง (นาที)	ระยะเวลาทั้งปี (นาที)	อัตรากำลัง ที่ต้องการ
๑	งานบริหารงานทั่วไป				
	- งานสารบรรณ	๔,๒๐๐	๑๕	๖๓,๐๐๐	๐.๗๖
	- งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร	๓๐๐	๓๐	๙,๐๐๐	๐.๑๑
	- งานเลือกตั้ง	๑	๘,๖๔๐	๘,๖๔๐	๐.๑๐
	- งานควบคุมภายใน	๑๒	๒,๔๐๐	๒๘,๘๐๐	๐.๓๕
	- งานกิจการสภา	๘	๑,๔๔๐	๑๑,๕๒๐	๐.๑๔
	- งานอื่น ๆ ที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนราชการใด	๑๕๐	๑,๘๐๐	๒๗๐,๐๐๐	๓.๒๖
รวม		๔,๖๗๑	๑๔,๓๒๕	๓๙๐,๙๖๐	๔.๗๒
๒	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน				
	- งานนโยบายและแผนพัฒนา	๑๒	๑๐,๘๐๐	๑๒๙,๖๐๐	๑.๕๗
	- งานวิชาการ	๖	๕,๔๐๐	๓๒,๔๐๐	๐.๓๙
	- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์	๓	๖๐๐	๑,๘๐๐	๐.๐๒
	- งานสารสนเทศ และระบบคอมพิวเตอร์	๔	๒,๕๒๐	๑๐,๐๘๐	๐.๑๒
- งานงบประมาณ	๔	๕,๔๐๐	๒๑,๖๐๐	๐.๒๖	
รวม		๒๙	๒๔,๗๒๐	๑๙๕,๔๘๐	๒.๓๖
๓	งานนิติการ				
	- งานกฎหมาย และนิติกรรม	๔	๙,๖๐๐	๓๘,๔๐๐	๐.๔๖
	- งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง	๒	๑๐,๘๐๐	๒๑,๖๐๐	๐.๒๖
	- งานร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์	๑๐	๑,๑๓๐	๑๑,๓๐๐	๐.๑๔
	- งานทะเบียนการคลัง	๑	๙,๖๐๐	๙,๖๐๐	๐.๑๒
- งานข้อบัญญัติ อบต.	๒	๕,๒๘๐	๑๐,๕๖๐	๐.๑๓	
รวม		๑๙	๓๖,๔๑๐	๙๑,๔๖๐	๑.๑๐
๔	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย				
	- งานอำนวยการ	๔๘๐	๖๐	๒๘,๘๐๐	๐.๓๕
	- งานป้องกัน	๑๕๐	๔๖๐	๖๙,๐๐๐	๐.๘๓
	- งานช่วยเหลือฟื้นฟู	๕๐	๕๘๐	๒๙,๐๐๐	๐.๓๕

ที่	งาน	ปริมาณงานทั้งปี (เรื่อง)	ระยะเวลา/เรื่อง (นาที)	ระยะเวลาทั้งปี (นาที)	อัตรากำลัง ที่ต้องการ
	- งานกู้ภัย	๓๐	๔๐๐	๑๒,๐๐๐	๐.๑๔
	- งานบริการสาธารณสุข EMS/FR	๑๒๐	๑๘๐	๒๑,๖๐๐	๐.๒๖
	รวม	๑๕๐	๑,๖๘๐	๑๖๐,๔๐๐	๑.๔๐
๕	งานส่งเสริมการเกษตร				
	- งานเพาะปลูก	๑๓	๓,๖๐๐	๔๖,๘๐๐	๐.๕๗
	- งานปรับปรุงพืช ขยายพันธุ์	๑๓	๗๒๐	๙,๓๖๐	๐.๑๑
	- งานขยายพันธุ์	๑๓	๑,๐๘๐	๑๔,๐๔๐	๐.๑๗
	- งานวิเคราะห์ดิน	๑๓	๗๒๐	๙,๓๖๐	๐.๑๑
	- งานส่งเสริมปศุสัตว์	๑๓	๗๒๐	๙,๓๖๐	๐.๑๑
	- งานตรวจ และรักษาพยาบาล	๑๓	๓๖๐	๔,๖๘๐	๐.๐๖
	- งานการเลี้ยง และรักษาสัตว์	๑๓	๒,๕๒๐	๓๒,๗๖๐	๐.๔๐
	รวม	๙๑	๙,๗๒๐	๑๒๖,๓๖๐	๑.๕๓
๖	งานบริหารงานสาธารณสุข				
	- งานอนามัย และสิ่งแวดล้อม	๒	๑๐,๘๐๐	๒๑,๖๐๐	๐.๒๖
	- งานส่งเสริมสุขภาพ และสาธารณสุข	๑๓	๓๖๐	๔,๖๘๐	๐.๐๖
	- งานรักษาความสะอาด	๑๔	๒,๕๒๐	๓๕,๒๘๐	๐.๔๓
	- งานควบคุม และจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม	๒	๕,๔๐๐	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓
	- งานควบคุมโรค	๒	๔,๖๘๐	๙,๓๖๐	๐.๑๑
	- งานบริการสาธารณสุข	๑๓	๗๒๐	๙,๓๖๐	๐.๑๑
	- งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ	๒๒	๒,๘๘๐	๖๓,๓๖๐	๐.๗๗
	- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	๓๕	๓๖๐	๑๒,๖๐๐	๐.๑๕
	รวม	๑๐๓	๒๗,๗๒๐	๑๖๗,๐๔๐	๒.๐๒
๗	งานการเจ้าหน้าที่				
	- งานการวางแผนงานบุคคล	๔	๑๐,๘๐๐	๔๓,๒๐๐	๐.๕๒
	- งานการสรรหา บรรจุแต่งตั้ง โอน(ย้าย)	๕	๕,๔๐๐	๒๗,๐๐๐	๐.๓๓
	- งานการดำเนินการเกี่ยวกับตำแหน่ง และ อัตรากำลังเดือน	๖	๒,๕๒๐	๑๕,๑๒๐	๐.๑๘
	- งานบริหารงานบุคคล	๓	๕,๗๖๐	๑๗,๒๘๐	๐.๒๑
	- งานสิทธิและสวัสดิการลูกจ้าง	๒๐	๗๒๐	๑๔,๔๐๐	๐.๑๗
	- งานการควบคุมส่งเสริมสมรรถภาพในการปฏิบัติราชการ	๒	๗๒๐	๑,๔๔๐	๐.๐๒
	- งานทะเบียนประวัติ	๕๑	๖๐	๓,๐๖๐	๐.๐๔
	- งานบำเหน็จ บำนาญ	๒	๑๐,๘๐๐	๒๑,๖๐๐	๐.๒๖
	- งานวินัย	๑	๑,๐๘๐	๑,๐๘๐	๐.๐๑
	- งานดำเนินการเกี่ยวกับการลาออก	๓	๑,๘๐๐	๕,๔๐๐	๐.๐๗

ที่	งาน	ปริมาณงานทั้งปี (เรื่อง)	ระยะเวลา/เรื่อง (นาที)	ระยะเวลาทั้งปี (นาที)	อัตรากำลัง ที่ต้องการ
	- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานบุคคล	๕๐	๖๐	๓,๐๐๐	๐.๐๔
	รวม	๑๔๗	๓๙,๗๒๐	๑๕๒,๕๘๐	๑.๘๕
๘	งานสวัสดิการสังคม				
	- งานพัฒนาชุมชน และสังคม	๑๘	๑,๐๘๐	๑๙,๔๔๐	๐.๒๓
	- งานสังคมสงเคราะห์	๑๐	๕,๕๐๐	๕๕,๐๐๐	๐.๖๕
	- งานเบี้ยยังชีพ	๑,๘๒๐	๓๐	๕๔,๖๐๐	๐.๖๖
	- งานประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร	๑๐	๑๘๐	๑,๘๐๐	๐.๒๒
	- งานสวัสดิการต่าง ๆ	๓๕	๑๘๐	๖,๓๐๐	๐.๐๘
	- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	๒๕	๖๐	๑,๕๐๐	๐.๐๒
	รวม	๑,๙๑๘	๖,๙๓๐	๑๓๗,๖๔๐	๑.๘๖
รวมอัตรากำลังของสำนักปลัด อบต. ทั้งสิ้น					๑๗.๓๘

กองคลัง

ที่	งาน	ปริมาณงานทั้งปี (เรื่อง)	ระยะเวลา/ เรื่อง (นาที)	ระยะเวลาทั้งปี (นาที)	อัตรากำลัง ที่ต้องการ
๑	งานการเงินและบัญชี				
	- งานรับเงิน - เบิกจ่ายเงิน	๑,๘๘๖	๔๖	๘๖,๗๔๖	๑.๐๕
	- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน	๑,๗๐๑	๖๐	๑๐๒,๐๖๐	๑.๒๓
	- งานเก็บรักษาเงิน	๕๕๔	๔๕	๒๔,๙๓๐	๐.๓๐
	- งานการบัญชี	๒,๖๔๐	๓๔	๘๙,๗๖๐	๑.๐๘
	- งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน	๑,๗๑๒	๑๑	๑๘,๘๓๒	๐.๒๓
	- งานงบการเงินและงบทดลอง	๑๒	๑,๔๔๐	๑๗,๒๘๐	๐.๒๑
- งานงบแสดงฐานะทางการเงิน	๑	๒,๔๐๐	๒,๔๐๐	๐.๐๓	
	รวม	๘,๕๐๕	๔,๐๓๖	๓๔๒,๐๐๘	๔.๑๓
๒	งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้				
	- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า	๔,๐๐๐	๒๐	๘๐,๐๐๐	๐.๙๗
	- งานพัฒนารายได้	๓,๐๐๐	๕	๑๕,๐๐๐	๐.๑๘
	- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ	๑๙๐	๓๕	๖,๖๕๐	๐.๐๘
	- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	๓,๐๐๐	๓๐	๙๐,๐๐๐	๑.๐๙
- งานแผนที่ภาษี	๒๔๐	๒๐	๔,๘๐๐	๐.๐๖	
	รวม	๑๐,๔๓๐	๑๑๐	๑๙๖,๔๕๐	๒.๓๘
๓	งานพัสดุและทรัพย์สิน				
	- งานทะเบียนทรัพย์สิน	๒๔๐	๑๘๐	๔๓,๒๐๐	๐.๕๒

- งานพัสดุ	๔๘๐	๒๔๐	๑๑๕,๒๐๐	๑.๓๙
- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ และ ยานพาหนะ	๔๘๐	๑๕	๗,๒๐๐	๐.๐๙
รวม	๑,๒๐๐	๔๓๕	๑๖๕,๖๐๐	๒.๐๐
รวมอัตรากำลังกองคลังทั้งสิ้น				๘.๕๑

กองช่าง

ที่	งาน	ปริมาณงานทั้งปี (เรื่อง)	ระยะเวลา/เรื่อง (นาที)	ระยะเวลาทั้งปี (นาที)	อัตรากำลัง ที่ต้องการ
๑	งานแบบแผนและก่อสร้าง				
	- งานออกแบบและเขียนแบบ	๖๐	๓๕๐	๒๑,๐๐๐	๐.๒๕
	- งานจัดทำราคากลาง	๑๒๐	๖๔๒	๗๗,๐๔๐	๐.๙๓
	- งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ	๑๒	๔๘๐	๕,๗๖๐	๐.๐๗
	- งานตรวจสอบการก่อสร้าง	๒๕	๒,๕๒๐	๖๓,๐๐๐	๐.๗๖
	- งานจัดทำแผนปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง	๖๐	๑,๐๘๐	๖๔,๘๐๐	๐.๗๘
	รวม	๒๗๗	๕,๐๗๒	๑๗๓,๒๘๐	๒.๗๙
๒	งานควบคุมการก่อสร้าง				
	- งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง	๒๕	๕,๔๐๐	๑๓๕,๐๐๐	๑.๖๓
	- งานประมาณราคา	๑๐๐	๑๘๐	๑๘,๐๐๐	๐.๒๒
	- งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ	๑๒	๔๘๐	๕,๗๖๐	๐.๐๗
	- งานวิศวกรรม	๑๒	๓๖๐	๔,๓๒๐	๐.๐๕
	รวม	๓๗๕	๘,๒๒๐	๒๐๗,๐๐๐	๑.๙๗
๓	งานควบคุมอาคาร				
	- งานสำรวจ และแผนที่	๑	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓
	- งานผังเมือง	๑๓	๕,๔๐๐	๗๐,๒๐๐	๐.๘๕
	- งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย	๑๓	๑,๐๘๐	๑๔,๐๔๐	๐.๑๗
	- งานปรับปรุงภูมิทัศน์	๑	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓
	รวม	๒๗	๑๗,๒๘๐	๙๕,๐๔๐	๑.๑๕
๔	งานบริหารงานทั่วไป				
	- งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและ ไฟสัญญาณจราจร	๑๓๐	๖๐	๗,๘๐๐	๐.๐๙
	- งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	๒๐	๑๐๐	๒,๐๐๐	๐.๐๒
	- งานบำรุงรักษาเครื่องจักร และยานพาหนะ	๕๐	๑๒๐	๖,๐๐๐	๐.๐๗
	- งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติ	๙๐	๑๘๐	๑๖,๒๐๐	๐.๒๐

ที่	งาน	ปริมาณงานทั้งปี (เรื่อง)	ระยะเวลา/เรื่อง (นาที)	ระยะเวลาทั้งปี (นาที)	อัตรากำลัง ที่ต้องการ
	และสิ่งแวดลอม				
	- งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง	๑๒	๔๘๐	๕,๗๖๐	๐.๐๗
	รวม	๓๐๒	๙๔๐	๓๗,๗๖๐	๐.๔๕
รวมอัตรากำลังกองช่างทั้งสิ้น					๖.๓๖

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ที่	งาน	ปริมาณงานทั้งปี (เรื่อง)	ระยะเวลา/เรื่อง (นาที)	ระยะเวลาทั้งปี (นาที)	อัตรากำลัง ที่ต้องการ
๑	งานบริหารการศึกษา				
	- งานการเงินและบัญชีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑๒	๑๒๐	๑,๔๔๐	๐.๐๒
	- งานส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็ก	๒๔๐	๑๘๐	๔๓,๒๐๐	๐.๕๒
	- งานปฏิบัติหน้าที่ตามกิจวัตรประจำวันของเด็ก	๒๔๐	๑๘๐	๔๓,๒๐๐	๐.๕๒
	- งานสังเกต เฝ้าระวังและบันทึกความเจริญ เติบโต พฤติกรรม พัฒนาการด้านต่างๆ ของเด็ก	๑๒	๖๐	๗๒๐	๐.๐๑
	- งานจัดแนวประสบการณ์เตรียมความพร้อม ที่สอดคล้องกับพัฒนาการของเด็ก	๒๐๐	๑๘๐	๓๖,๐๐๐	๐.๔๓
	- งานการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์	๒๐	๓๐๐	๖,๐๐๐	๐.๐๗
	- งานจัดสิ่งแวดลอมที่ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ เหมาะสมกับการพัฒนาเด็กทุกด้าน	๒๔๐	๑๘๐	๔๓,๒๐๐	๐.๕๒
	- งานประสานความสัมพันธ์ระหว่างศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก ครอบครัวและชุมชน	๒๐๐	๑๘๐	๓๖,๐๐๐	๐.๔๓
	- งานพัฒนาการด้านบุคลิกภาพ	๒๔๐	๑๘๐	๔๓,๒๐๐	๐.๕๒
	- งานโครงการกิจกรรมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๖	๓๖๐	๒,๑๖๐	๐.๐๓
	รวม	๑,๑๗๐	๑,๙๒๐	๒๕๕,๑๒๐	๓.๐๗
๒	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม				
	- งานส่งเสริม และสนับสนุนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๒๐	๖๐	๑,๒๐๐	๐.๐๑
	- งานจัดทำมาตรฐานการศึกษา	๖๐	๑๒๐	๗,๒๐๐	๐.๐๙
	- งานบริหารวิชาการ	๗๒๐	๑๕๐	๑๐๘,๐๐๐	๑.๓๐
	- งานกิจการศาสนา	๕	๑,๐๘๐	๕,๔๐๐	๐.๐๗
	- งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม	๗	๓,๖๐๐	๒๕,๒๐๐	๐.๓๐
	- งานกิจการเด็กและเยาวชน	๒	๓,๖๐๐	๗,๒๐๐	๐.๐๙
	- งานการกีฬาและนันทนาการ	๖	๓,๖๐๐	๒๑,๖๐๐	๐.๒๖
	- งานเผยแพร่การศึกษา	๑๐	๑๕๐	๑,๕๐๐	๐.๐๒

ที่	งาน	ปริมาณงานทั้งปี (เรื่อง)	ระยะเวลา/เรื่อง (นาทีก)	ระยะเวลาทั้งปี (นาทีก)	อัตรากำลัง ที่ต้องการ
	- งานจัดทำแผนและระบบสารสนเทศ	๑	๑,๐๘๐	๑,๐๘๐	๐.๐๑
	รวม	๘๓๑	๑๓,๔๒๐	๑๗๘,๓๘๐	๒.๑๕
รวมอัตรากำลังของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมทั้งสิ้น					๕.๒๒

หน่วยตรวจสอบภายใน

ที่	งาน	ปริมาณงานทั้งปี (เรื่อง)	ระยะเวลา/เรื่อง (นาทีก)	ระยะเวลาทั้งปี (นาทีก)	อัตรากำลัง ที่ต้องการ
๑	งานตรวจสอบภายใน				
	- งานตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ	๔	๑๐,๘๐๐	๔๓,๒๐๐	๐.๕๒
	- งานตรวจสอบเอกสารการเงิน การบัญชี การพัสดุ	๒	๒๑,๖๐๐	๔๓,๒๐๐	๐.๕๒
	- งานตรวจสอบทะเบียนทรัพย์สิน และพัสดุ	๒	๒,๕๒๐	๕,๐๔๐	๐.๐๖
	- งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี	๑	๑,๐๘๐	๑,๐๘๐	๐.๐๑
	รวม	๑๒	๓๖,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑.๑๑
รวมอัตรากำลังงานตรวจสอบภายในทั้งสิ้น					๑.๑๑

สรุปปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งในส่วนราชการ และแนวทางการแก้ไขปัญหาในอนาคต

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อัน ได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลดอนโพธิ์ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่มี และที่ขาด เพื่อใช้สำหรับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงใช้สำหรับปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมระหว่างคนกับงานที่มี ดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหา
สำนักปลัด อบต. มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งาน	สำนักปลัด อบต เป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย ๗ งาน ปัจจุบันอัตรากำลังสายงานผู้ปฏิบัติ มีประเภทวิชาการ ลูกจ้างประจำ รวมถึงพนักงานจ้าง มีเพียงพอ	- ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลดอนโพธิ์ ใช้วิธีการร้องขอให้ กสท. สอบแข่งขัน เพื่อแก้ไขปัญหา ในปัจจุบัน และจะใช้

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหา
<p>สวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทคนิค งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติกรงานคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนัก ปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี</p>	<p>สำหรับการบริหารจัดการภายใน</p>	<p>วิธีการรับโอน ในอนาคต ยังไม่มี ความจำเป็นที่จะ กำหนดตำแหน่ง เพิ่ม หรือยุบเลิก ตำแหน่ง ใน ระยะเวลา ๓ ปี</p>
<p>กองคลัง</p> <p>มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งาน</p>	<p>กองคลัง เป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย ๓ งาน ปัจจุบันอัตรากำลังสายงานผู้ปฏิบัติ มีประเภทวิชาการและทั่วไป ลูกจ้างประจำ รวมถึงพนักงานจ้าง มีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน</p>	<p>- ลูกจ้างประจำ ตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จะเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ องค์การบริหารส่วนตำบลดอนโพธิ์ ใช้วิธีการยุบเลิกเมื่อ</p>

โครงสร้างส่วนราชการ / อัตรากำลัง / อำนาจหน้าที่ / ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหา
<p>ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดทำ งานทะเบียนคุมงานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ แต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี</p>		<p>ว่าง และยังไม่มี ความจำเป็นที่จะ กำหนดตำแหน่ง เพิ่ม ในระยะเวลา ๓ ปี</p>
<p>กองช่าง</p> <p>มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจงานออกแบบและเขียนแบบงานประมาณราคา งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่าง และไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง ประจำปีงานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงาน เครื่องจักรกล งานจัดทำ ทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง</p>	<p>กองช่าง เป็นส่วนราชการ ระดับต้น ประกอบด้วย ๔ งาน อัตรากำลังที่ว่าง สายงานผู้ปฏิบัติประเภททั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน แต่จำนวนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลยังไม่เป็นไปตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่</p>	<p>- ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลดอนโพธิ์ ใช้วิธีการร้องขอให้ กสด. สอบแข่งขัน เพื่อแก้ปัญหาในปัจจุบัน และวิธีการรับโอน ในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะยุบเลิก ตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี</p> <p>- กำหนดตำแหน่ง นักจัดการงานช่าง เพิ่มใหม่ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ให้เป็นไปตาม</p>

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหา
<p>การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี</p>	<p>๒) พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศ ก.อบต. เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓</p>	<p>ประกาศและหนังสือสั่งการ</p>
<p>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหาร การศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และ การศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจกรรมนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการ กีฬาและสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการศึกษา งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทาง วิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ มอบหมาย</p> <p>คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการ บรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกอง การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่อง การวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้ คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็ม</p>	<p>กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม เป็นส่วนราชการ ระดับต้น ประกอบด้วย ๒ งาน อัตรากำลัง ที่ว่าง สายงานผู้ปฏิบัติประเภท วิชาการ รวมถึงพนักงานจ้าง มีเพียงพอสำหรับการบริหาร จัดการภายใน</p> <p>หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่ง ให้กำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็ก เล็ก จำนวน ๑ อัตรา และ จะสามารถสรรหาผู้ดำรง ตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับ การจัดสรรอัตรากำลังและ งบประมาณจากสำนัก งบประมาณหรือกรม ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณี</p>	<p>- ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วน ตำบลดอนโพธิ์ ใช้ วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาใน ปัจจุบัน และขอใช้บัญชี สอบแข่งขัน ใน อนาคต ยังไม่มี ความจำเป็นที่จะ กำหนดตำแหน่ง หรือยุบเลิก ตำแหน่ง ใน ระยะเวลา ๓ ปี</p> <p>- กำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก เพิ่ม ใหม่ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ให้เป็นไปตาม ประกาศและ หนังสือสั่งการ</p>

โครงสร้างส่วนราชการ / อัตรากำลัง / อำนาจหน้าที่ / ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหา
ความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี		
<p>หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>อำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และประหยัด งานวิเคราะห์ และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</p>	<p>หน่วยตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการหลัก อัตรากำลังที่มี นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา และเป็นตำแหน่งว่าง มีตำแหน่งเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน</p>	<p>- ยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ในระยะเวลา ๓ ปี</p>

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนโพธิ์ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลดอนโพธิ์พิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอ ก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัด อบต. อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p>๑.๓ งานนิติการ</p> <p>๑.๔ งานสวัสดิการสังคม</p> <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๗ งานบริหารงานสาธารณสุข</p> <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๒ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้</p> <p>๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง</p> <p>๓.๒ งานควบคุมการก่อสร้าง</p> <p>๓.๓ งานควบคุมอาคาร</p> <p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</p>	<p>๑. สำนักปลัด อบต. อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p>๑.๓ งานนิติการ</p> <p>๑.๔ งานสวัสดิการสังคม</p> <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๗ งานบริหารงานสาธารณสุข</p> <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๒ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้</p> <p>๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๓.๒ งานแบบแผนและก่อสร้าง</p> <p>๓.๓ งานควบคุมการก่อสร้าง</p> <p>๓.๔ งานควบคุมอาคาร</p> <p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</p>	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนโพธิ์ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลดอนโพธิ์จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
หน.สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานบริหารงานทั่วไป								
ลูกจ้างประจำ								
นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
งานวิเคราะห์นโยบายและแผน								
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานนิติการ								
นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
งานสวัสดิการสังคม								
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม(๑)	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานการเจ้าหน้าที่								
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานบริหารงานสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานการเงินและบัญชี								
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้								
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	-	-	-	-๑	-	ว่างให้ยุบ
งานพัสดุและทรัพย์สิน								
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานบริหารงานทั่วไป								
นักจัดการงานช่างปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
รวม(๒)	๑๓	๑๔	๑๓	๑๓	+๑	-๑	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
งานแบบแผนและก่อสร้าง								
นายช่างโยธาอาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานควบคุมการก่อสร้าง								
งานควบคุมอาคาร								
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
งานบริหารการศึกษา								
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ดอนโพธิ์								
สายงานบริหารสถานศึกษา								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานครู อบต.								
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวม(๓)	๙	๑๐	๑๐	๑๐	+๑	-๑	-	
รวมทั้งสิ้น (๑)+(๒)+(๓)	๓๔	๓๖	๓๕	๓๕	+๒	-๑	-	

- หมายเหตุ**
- องค์การบริหารส่วนตำบลดอนโพธิ์ มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ แห่ง
 - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ดอนโพธิ์ มีครู ๑ ราย พนักงานจ้างทั่วไป ๑ ราย นักเรียน ๑๙ ราย
 - รวมทั้งสิ้น ข้าราชการ ๑ ราย พนักงานจ้างทั่วไป ๑ ราย นักเรียน ๑๙ ราย

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลดอนโพธิ์ มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อควบคุมการใช้จ่ายไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

- (๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง
- (๒) เงินประจำตำแหน่ง หมายถึง เงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไข อัตรา และวิธีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ และเงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน ซึ่งจ่ายเท่ากับเงินประจำตำแหน่งดังกล่าว
- (๓) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คือ การคำนวณเพื่อประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี
 - (๓.๑) กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตราคนละ ๑ ชั้นของอัตราเงินเดือนในแต่ละปี
 - (๓.๒) กรณีตำแหน่งที่กำหนดใหม่ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจาก (อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของระดับตำแหน่งที่กำหนด + เงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งที่กำหนด)หาร ๒ คูณจำนวน ๑๒ เดือน
- (๔) ค่าใช้จ่ายรวมในแต่ละปีคิดจาก (๑) + (๒) + (๓)
- (๕) ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด
- (๖) ประโยชน์ตอบแทนอื่นในแต่ละปี รวมถึงเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.) เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) เงินวิทยฐานะ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) เป็นต้น ให้ประมาณการในอัตราไม่เกินร้อยละ ๑๕ โดยคิดจาก (๕)
- (๗) คิดจาก (๕) + (๖)
- (๘) คิดจาก (๗) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องให้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (ก)			ค่าใช้จ่ายรวม (ข)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๗๘,๕๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๕๖๐	๒๐,๒๘๐	๒๐,๕๒๐	๗๖๕,๙๖๐	๗๘๖,๒๔๐	๘๐๖,๗๖๐	(๔๘,๒๐๐)
	สำนักปลัด อบต. (๑๑)																		
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๘,๑๖๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	(๓๓,๕๖๐)
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	(๒๙,๑๑๐)
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๑	๒๗๑,๔๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๒๘๒,๖๐๐	๒๙๓,๘๘๐	๓๐๕,๖๔๐	(๒๒,๖๒๐)
๕	นิติกร	ปก./ชก.	๑		๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๖	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๑	๒๔๑,๔๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๒๔๙,๒๔๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	(๒๐,๑๒๐)
๗	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก./ชก.	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	(๑๕,๐๖๐)
๘	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑		๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
	ลูกจ้างประจำ																		
๙	นักจัดการงานทั่วไป	-	๑	๑	๒๗๑,๒๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๒๘๐,๐๘๐	๒๘๘,๙๖๐	๒๙๘,๒๐๐	(๒๒,๖๐๐)
	พนักงานจ้าง																		
๑๐	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๒๐,๘๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๒๐	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๑๒๕,๗๖๐	๑๓๐,๘๐๐	๑๓๖,๐๘๐	(๑๐,๐๗๐)
๑๑	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๖๕,๖๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๑๗๒,๓๒๐	๑๗๙,๒๘๐	๑๘๖,๔๘๐	(๑๓,๘๐๐)
๑๒	คนงาน	-	๕	๕	๕๔๐,๐๐๐		๕	๕	๕	-	-	-	-	-	-	๕๔๐,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐	(๙,๐๐๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง (๑๔)																			
๑๓	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๖๘,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๕๒๕,๑๒๐	๕๔๐,๖๐๐	๕๕๖,๖๘๐	(๓๙,๐๘๐)
๑๔	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	๑	๓๒๓,๗๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	(๒๖,๙๘๐)
๑๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	๑	๒๙๖,๗๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๓๐๗,๙๒๐	๓๑๘,๙๖๐	๓๒๙,๘๘๐	(๒๔,๗๓๐)
๑๖	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	๑	๒๘๐,๔๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๒๙๑,๒๔๐	๓๐๒,๒๘๐	๓๑๓,๔๔๐	(๒๓,๓๗๐)
๑๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๒๖๙,๘๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๐๔๐	๒๘๐,๔๔๐	๒๙๑,๒๘๐	๓๐๒,๒๘๐	(๒๒,๔๙๐)
ลูกจ้างประจำ																			
๑๘	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๒๒๕,๔๘๐		๑	-	-	-	-๑	-	๗,๔๔๐	-	-	๒๓๒,๙๒๐	-	-	(ว่างยุบเลิก)
พนักงานจ้าง																			
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๙๓,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๒๐๑,๑๒๐	๒๐๙,๒๘๐	๒๑๗,๖๘๐	(๑๖,๑๑๐)
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๔๗,๗๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๓,๗๒๐	๑๕๙,๙๖๐	๑๖๖,๔๔๐	(๑๒,๓๑๐)
กองช่าง (๑๕)																			
๒๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๖๒,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๕๑๗,๕๖๐	๕๓๒,๘๐๐	๕๔๘,๕๒๐	(๓๘,๕๒๐)
๒๒	นักจัดการงานช่าง	ปก./ชก.	๑		-		๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๒๓	นายช่างโยธา	อว	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๕๖๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	(๒๙,๑๑๐)
๒๔	นายช่างโยธา	ปง/ชง	๑		๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง																			
๒๕	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)

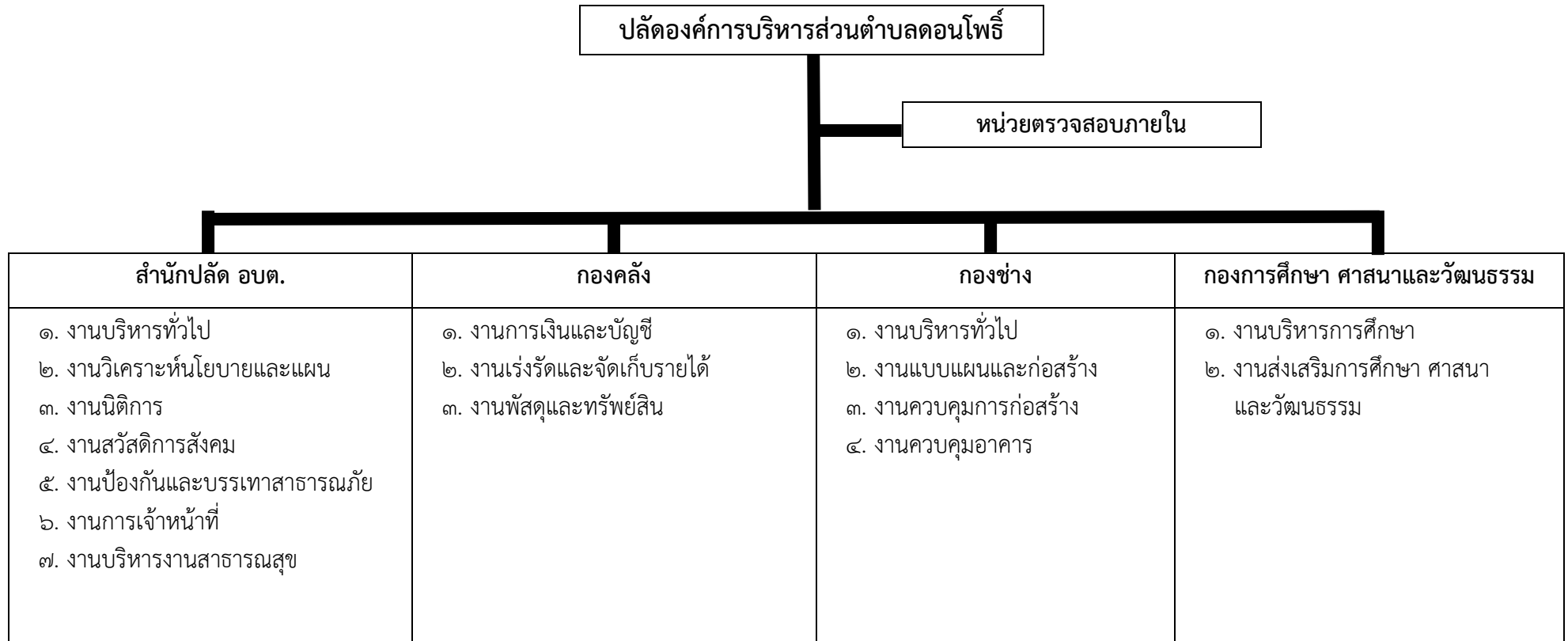
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองการศึกษา (๑๘)																			
๒๖	ผู้อำนวยการกองศึกษา(นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	๔๙๗,๕๒๐	(๓๔,๖๘๐)
๒๗	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑		๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ดอนโพธิ์																			
๒๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑		๐		๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๒๙	ครู		๑	๑	๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๓๐	ครูผู้ช่วย		๑		๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเต็ม
พนักงานจ้าง																			
๓๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		๑	๑	๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																			
๓๒	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑		๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
(๕)	รวม		๓๖	๒๘	๘,๓๘๒,๙๐๐	๓๓๖,๐๐๐	๓๖	๓๕	๓๕	+๒	-๑	-	๖๒๘,๔๔๐	๖๘๔,๐๔๐	๖๘๖,๘๐๐	๙,๓๔๗,๓๔๐.๐๐	๙,๓๙๘,๔๖๐.๐๐	๙,๖๘๕,๒๖๐.๐๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%															๑,๔๐๒,๑๐๑.๐๐	๑,๔๐๙,๗๖๙.๐๐	๑,๔๕๒,๗๘๙.๐๐	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๐,๗๔๙,๔๔๑	๑๐,๘๐๘,๒๒๙	๑๑,๑๓๘,๐๔๙	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๕,๔๘๘	๓๓,๙๘๘	๓๓,๓๕๕	

หมายเหตุ

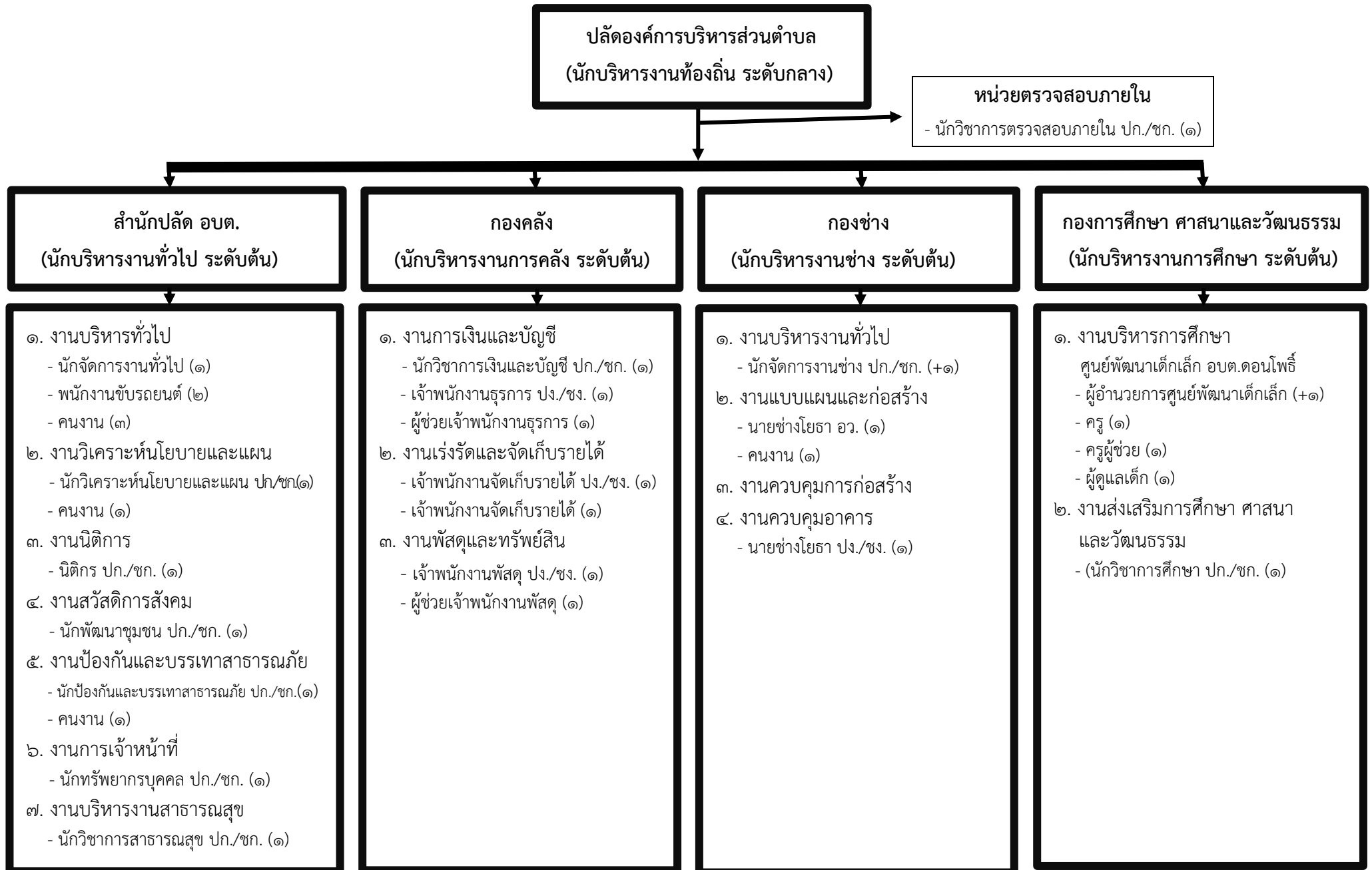
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (๒๘,๘๕๖,๐๐๐บาท) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ และ พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประกอบอาชีพฯ สถานีขนส่ง หรือกิจการสถานธนาบาล และได้ตั้งงบประมาณไว้ในข้อบัญญัติ ให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ (๒๘,๘๕๖,๐๐๐ บาท) งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๓๐,๒๙๘,๐๐๐ บาท = ((๒๘,๘๕๖,๐๐๐x๕%) + ๒๘,๘๕๖,๐๐๐ = ๓๐,๒๙๘,๐๐๐)
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ (๓๐,๒๙๘,๐๐๐ บาท) งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๓๑,๘๑๒,๐๐๐ บาท = ((๓๐,๒๙๘,๐๐๐x๕%) + ๓๐,๒๙๘,๐๐๐ = ๓๑,๘๑๒,๐๐๐)
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ (๓๑,๘๑๒,๐๐๐ บาท) งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน ๓๓,๔๐๒,๐๐๐ บาท = ((๓๑,๘๑๒,๐๐๐x๕%) + ๓๑,๘๑๒,๐๐๐ = ๓๓,๔๐๒,๐๐๐)

๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

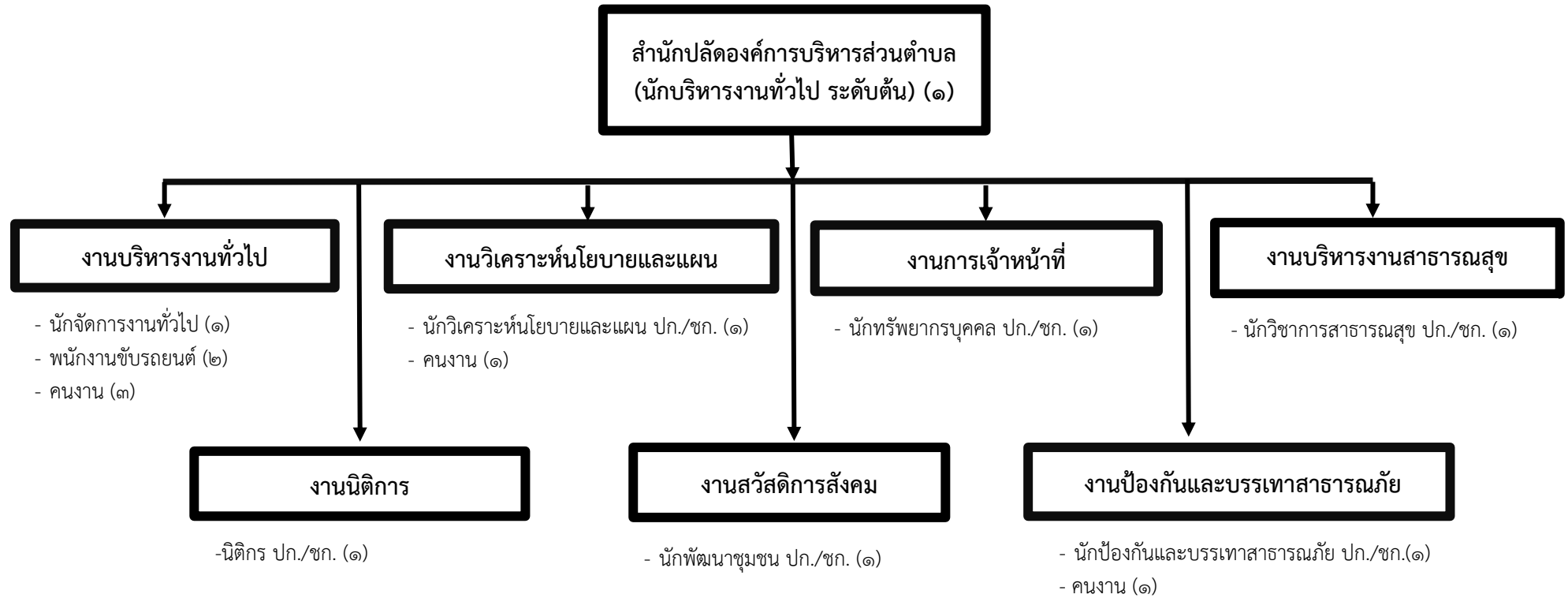
โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนโพธิ์



โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนโพธิ์

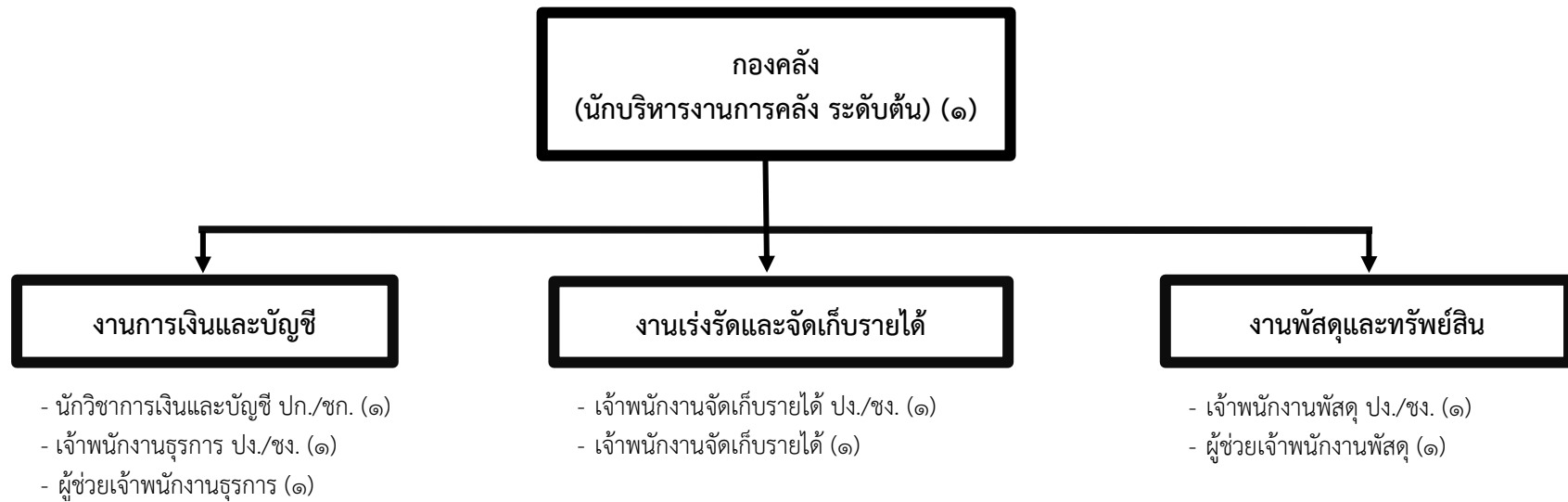


โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



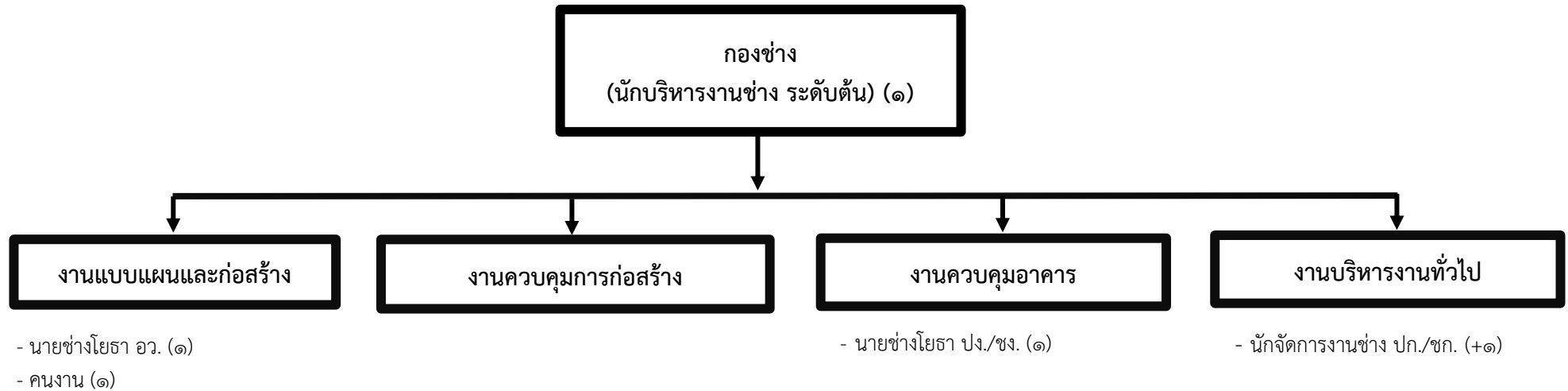
ระดับ	อำนวยการ ต้น	ชำนาญ การพิเศษ	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	อาวุโส	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
จำนวน	๑	-	๖	-	-	๑	๗	๑๕

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองคลัง



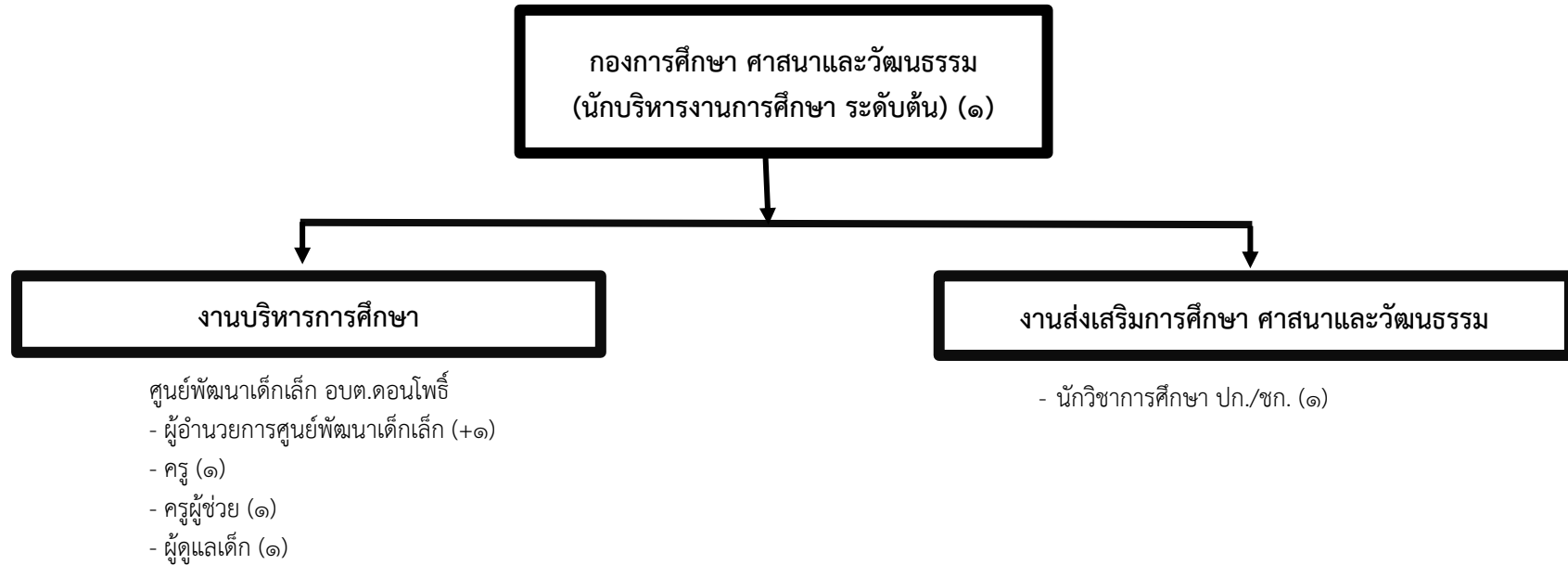
ระดับ	อำนาจการ ต้น	ชำนาญ การพิเศษ	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	อาวุโส	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
จำนวน	๑	-	๑	-	๓	๑	๒	๘

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองช่าง



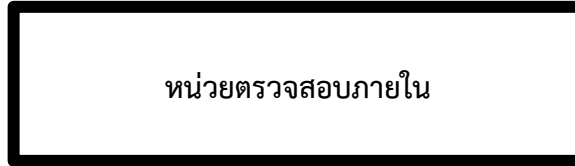
ระดับ	อำนาจการ ต้น	ชำนาญ การพิเศษ	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	อาวุโส	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
จำนวน	๑	-	๑	๑	๑	-	๑	๕

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	อำนาจการ ต้น	ชำนาญ การพิเศษ	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	อาวุโส	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	ผู้อำนวยการ ศพด.	ครู	ครูผู้ช่วย	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
จำนวน	๑	-	๑	-	-	๑	๑	๑	-	๑	๖

กรอบโครงสร้างภายในหน่วยตรวจสอบภายใน



- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. (๑)

ระดับ	อำนาจการ ต้น	ชำนาญ การพิเศษ	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	อาวุโส	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	๑

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นายรัชชยุทธ ทองเล็ก	ปริญญาโท (ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต)	๕๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๗๘,๔๐๐ (๔๘,๒๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๗๕๖,๔๐๐
สำนักปลัด อบต.												
๒	นางสาวพรทิพย์ ปาลวัฒน์	ปริญญาโท (รัฐศาสตรมหาบัณฑิต)	๕๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๔๔,๗๒๐
๓	นางสาวศิริรัตน์ ศรีหรั่ง	ปริญญาตรี (รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต)	๕๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	๕๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ปก./ชก.	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐x๑๒)	๐	-	๓๔๙,๓๒๐
๔	นางสาวนุชนารถ ยอดไสว	ปริญญาโท (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต)	๕๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๕๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๒๗๑,๔๔๐ (๒๒,๖๒๐x๑๒)	๐	-	๒๗๑,๔๔๐
๕	นายจตุรนต์ ชะสุตใจ	ปริญญาตรี (ศิลปศาสตรบัณฑิต)	๕๑-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๕๑-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๒๔๑,๔๔๐ (๒๐,๑๒๐x๑๒)	๐	-	๒๔๑,๔๔๐
๖	นายฤทธิพร กันทุกษ์	ปริญญาตรี (วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต)	๕๑-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ปก.	๕๑-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ปก./ชก.	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐x๑๒)	๐	-	๑๘๐,๗๒๐
๗	-	-	๕๑-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๕๑-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๐	-	๓๕๕,๓๒๐
๘	-	-	๕๑-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๕๑-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๐	-	๓๕๕,๓๒๐
ลูกจ้างประจำ												
๙	นางสาวสวิตรี บุญคล้าย	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจบัณฑิต)	-	นักจัดการงานทั่วไป	-	-	นักจัดการงานทั่วไป	-	๒๗๑,๒๐๐ (๒๒,๖๐๐x๑๒)	๐	-	๒๗๑,๒๐๐
พนักงานจ้าง												
๑๐	นายนิเวศ บรรจงจิตต์	ปวส (ช่างยนต์)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๖๕,๖๐๐ (๑๓,๘๐๐x๑๒)	๐	-	๑๖๕,๖๐๐
๑๑	นายวิชัย พันธุ์พล	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒๐,๘๔๐ (๑๐,๐๗๐x๑๒)	๐	-	๑๒๐,๘๔๐
๑๒	นายศักดิ์ชัย อภัยนอก	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๓	นายมงคล พุ่มเดือน	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๔	นางสาวณัฐธิดา ทรัพย์เชาว์	ปวส	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	-	๑๐๘,๐๐๐

(ต่อ)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๕	นายจตุรงค์ กระจำงฤกษ์	ปวช. (ช่างไฟฟ้า)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๖	นางสมนึก พันเปี่ยม	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	-	๑๐๘,๐๐๐
กองคลัง (๑๔)												
๑๗	นางสาวนันทิยา จำปาติบ	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจบัณฑิต)	๕๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๖๘,๙๖๐ (๓๙,๐๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๑๐,๙๖๐
๑๘	นางพิมพ์พิชชา พงษ์นิล	ปริญญาตรี (บัญชีบัณฑิต)	๕๑-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๕๑-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๙๘๐x๑๒)	๐	-	๓๒๓,๗๖๐
๑๙	นางสาวพจนีย์ เงินเส็ง	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจบัณฑิต)	๕๑-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๕๑-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๒๙๖,๗๖๐ (๒๔,๗๓๐x๑๒)	๐	-	๒๙๖,๗๖๐
๒๐	นางมรกต อางจิ้น	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๕๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๕๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๘๐,๔๔๐ (๒๓,๓๓๐x๑๒)	๐	-	๒๘๐,๔๔๐
๒๑	นายภัทรวุฒิ พุมมาลี	ปริญญาตรี (รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต)	๕๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๕๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๖๙,๘๘๐ (๒๒,๔๙๐x๑๒)	๐	-	๒๖๙,๘๘๐
ลูกจ้างประจำ												
๒๒	นางกัณฑนา โหมดเพ็ง	ปวท. (การธนาคารและธุรกิจการเงิน)	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๒๒๕,๔๘๐ (๑๘,๗๙๐x๑๒)	๐	-	๒๒๕,๔๘๐
พนักงานจ้าง												
๒๓	นางสาวกมลนัฐ ไพโรเรือง	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจบัณฑิต)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๙๓,๓๒๐ (๑๖,๑๑๐x๑๒)	๐	-	๑๙๓,๓๒๐
๒๔	นางสาวณมล ทองย้อย	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๗,๗๒๐ (๑๒,๓๑๐x๑๒)	๐	-	๑๔๗,๗๒๐
กองช่าง (๑๕)												
๒๕	ว่าที่ ร.ต.นพดล พยัคฆ์	ปริญญาตรี (วิทยาศาสตร์บัณฑิต)	๕๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๖๒,๒๔๐ (๓๘,๕๒๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๐๔,๒๔๐
๒๖	-	-	-	-	-	๕๑-๓-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง	ปก./ชก.	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๒๗	นางรัชฎิ ศิริโกธัญญ์	ปทส (สาขาโยธา (การก่อสร้าง))	๕๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อว.	๕๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อว.	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐x๑๒)	๐	-	๓๔๙,๓๒๐
๒๘	-	-	๕๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง/ชง	๕๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง/ชง	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๐	-	๒๙๗,๙๐๐

(ต่อ)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
พนักงานจ้าง												
๒๙	นางสาวอัญชลี พรศรี	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	-	๑๐๘,๐๐๐
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)												
๓๐	นางอินทัย พวงคำ	ปริญญาโท (ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต)	๕๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๕๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐	-	๔๔๔,๗๒๐
๓๑	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๐	๐	-	เงินอุดหนุน
๓๒	-	-	๕๑-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก	๕๑-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๐	-	๓๕๕,๓๒๐
๓๓	นางสาวสุภารัตน์ ชันธวิธิ	ปริญญาตรี (การศึกษาปฐมวัย)	๕๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๐๑	ครู	คศ.๑	๕๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๐๑	ครู	คศ.๑	๒๗๔,๒๐๐ (๒๒,๘๕๐x๑๒)	๐	-	เงินอุดหนุน
๓๔	-	-	-	ครูผู้ช่วย	-	-	ครูผู้ช่วย	-	๐	๐	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้าง												
๓๕	นางเบญจมาศ พุ่มมาลี	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	-	เงินอุดหนุน
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)												
๓๖	-	-	๕๑-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๕๑-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๐	-	๓๕๕,๓๒๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนโพธิ์ ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน ทุกตำแหน่งเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลดอนโพธิ์ได้ตระหนักถึงการพัฒนารูปแบบนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลดอนโพธิ์ จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่นภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ แทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องรับกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็จะต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องกัน ไม่ว่าจะบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตน และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยองค์การบริหารส่วนตำบลดอนโพธิ์ใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

๕. วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธี ดังนี้

(๑) **การปฐมนิเทศ** สำหรับพนักงานส่วนตำบลแรกบรรจุหรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้มีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ การพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบล ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจ

(๒) **การฝึกอบรม** เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนโพธิ์ ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือความชำนาญ ตลอดจนจนประสบการณ์ที่เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในองค์การบริหารส่วนตำบลดอนโพธิ์มีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอนโพธิ์มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

(๓) **การดูงาน** คือการพัฒนาบุคลากรเพื่อการเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่ดำเนินการใหม่ ๆ ที่คาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กร หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละบุคคลทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค ข้อควรระวังที่จะได้เรียนรู้จากองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน ทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น ที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ให้กับบุคลากร อีกทั้งเป็นการเปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากรเอง และสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ทีมงาน/หน่วยงาน และองค์กร

(๔) **การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา** เป็นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรมการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความรู้ และประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ สามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนามาปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ร่วมกันเป็นกลุ่มเน้นการฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงการ/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม ดังนี้

- ๑) การสอนงาน (Coaching)
- ๒) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training)
- ๓) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring)
- ๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting)
- ๕) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation)
- ๖) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning)
- ๗) การเรียนรู้ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนโพธิ์ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกาศ ณ วันที่ ๕ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๔ เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการประพฤติปฏิบัติตนพนักงานส่วนท้องถิ่นพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม ดังต่อไปนี้

ก. จริยธรรมหลัก

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

(๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ข. จริยธรรมทั่วไป

(๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

(๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่า และระมัดระวัง

ไม่ให้เกิดความเสียหาย

- (๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี
- (๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์
- (๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- (๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้องครบถ้วนและไม่บิดเบือน
- (๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
- (๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคล กับประโยชน์ส่วนรวม
- (๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

หากพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใดจะต้องยึดถือหรือปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ตามกฎหมายหรือข้อบังคับอื่นใดที่กำหนดไว้โดยเฉพาะ นอกจากจะต้องรักษาจริยธรรมตามประกาศนี้แล้ว จะต้องยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพนั้นด้วย



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลดอนโพธิ์

ที่ ๙๑/๒๕๖๖

เรื่อง คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เพื่อให้การดำเนินการด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เป็นไปอย่างถูกต้อง สามารถใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามแนวทางที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี กำหนด

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี ข้อ ๑๕ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกอบด้วย ดังนี้

- | | |
|--|--------------------------|
| ๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบลดอนโพธิ์ | เป็น ประธานกรรมการ |
| ๒. รองนายกององค์การบริหารส่วนตำบล | เป็น กรรมการ |
| ๓. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็น กรรมการ |
| ๔. หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ | เป็น กรรมการ |
| ๕. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็น กรรมการและเลขานุการ |
| ๖. นักทรัพยากรบุคคล | เป็น ผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการมีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคลากรและการจัดสรรเงินงบประมาณ โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายเสณห์ ปวร กล่อมกุล)

นายกององค์การบริหารส่วนตำบลดอนโพธิ์