แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนหัน

อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนหันเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีฐานะเป็นนิติบุคคล จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ มีอำนาจและหน้าที่พัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม และประกอบกับอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนหันจะต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ให้สอดคล้องกับปริมาณงานตามอำนาจหน้าที่และงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบกับประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จ. ,ก.ท. หรือ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๘ และเรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๘ จึงต้องมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังในรายการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัด กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลโดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลดอนหันจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ เพื่อเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น (ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น) พิจารณาให้ความเห็นชอบและประกาศใช้ต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนหัน

สิงหาคม ๒๕๖๓

สารบัญ

เรื่อง หน้า

๑. หลักการและเหตุผล ๑
๒. วัตถุประสงค์ ๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ตำบลดอนหัน ๑๒
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนหัน ๑๕
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลดอนหันจะดำเนินการ ๒๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ๒๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ ๒๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ๓๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๔๑
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ๔๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของ อบต.ดอนหัน ๕๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างของ อบต.ดอนหัน ๕๔

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐเป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่นๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนหัน จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลดอนหัน จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จ. ,ก.ท. หรือ ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. ,เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(ก.จ. ,ก.ท. หรือ ก.อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน การจัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลดอนหัน อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนหัน อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น มีวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอนหัน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนหัน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอนหัน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนหันให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอนหัน สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนหันเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอนหัน สามารถควบคุมภาระค่าใช่จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดขอบเขต ความสำคัญและกระบวนการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ 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" โดย

การกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า "เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์การต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์การ ภายในองค์การ ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วน

ตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ”

- **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานด้านกำลังคน 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 โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนหัน ดังนี้

- **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

  - สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด

- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

- **ลูกจ้างประจำ** : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้
  - กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
  - กลุ่มงานสนับสนุน
  - กลุ่มงานช่าง
- **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลดอนหันเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท 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 ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลดอนหันได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัดส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

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

ตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองช่าง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่างการก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิ

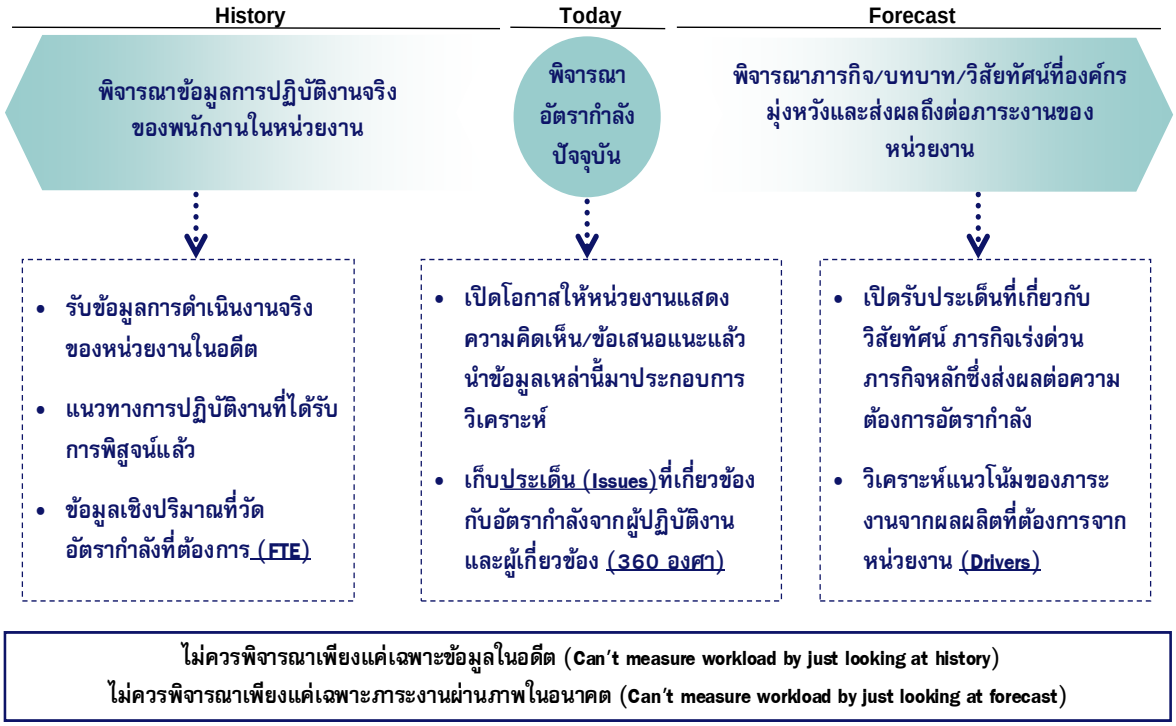
ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- หน่วยตรวจสอบภายใน คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ดำรงตำแหน่งในหน่วยตรวจสอบภายใน ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่ง เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

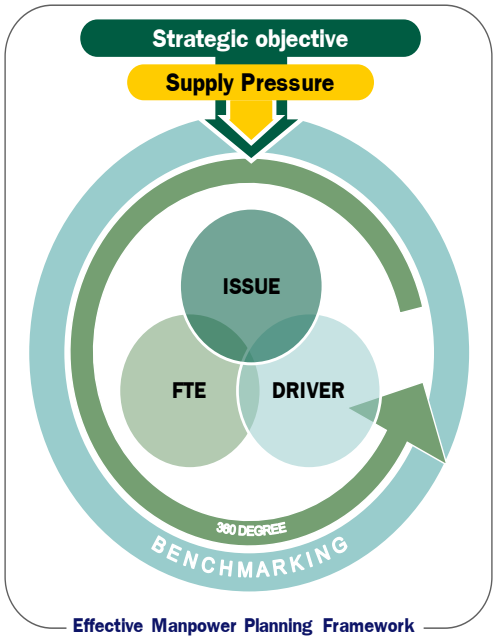
๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

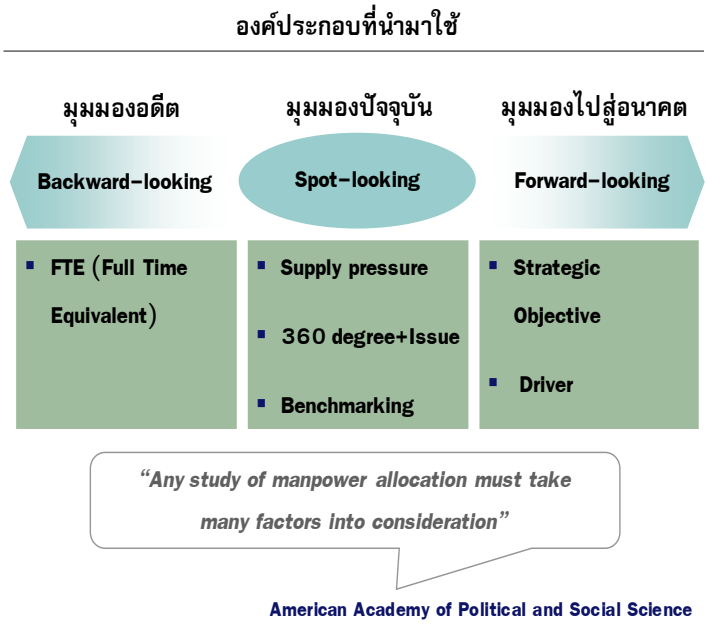
เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



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

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้





การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

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

<u>กระจกด้านที่ ๑</u> Strategic objective : เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนหัน บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลดอนหันจะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในตำแหน่งของนักวิชาการสาธารณสุข เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

<u>กระจกด้านที่ ๒</u> Supply pressure : เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนหัน ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลดอนหันได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย ปลัด อบต. รองปลัด อบต. และหัวหน้าส่วนราชการ มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้นๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไปผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้นๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

<u>กระจกด้านที่ ๓</u> Full Time Equivalent (FTE) : เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ดีก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- **พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า**
  - สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
  - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
  - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- **พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**
  - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนหัน
  - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
  - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวนระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลดอนหันได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

<u>แทนค่า</u> ๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

<u>หมายเหตุ</u>

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ

๒ ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง

๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

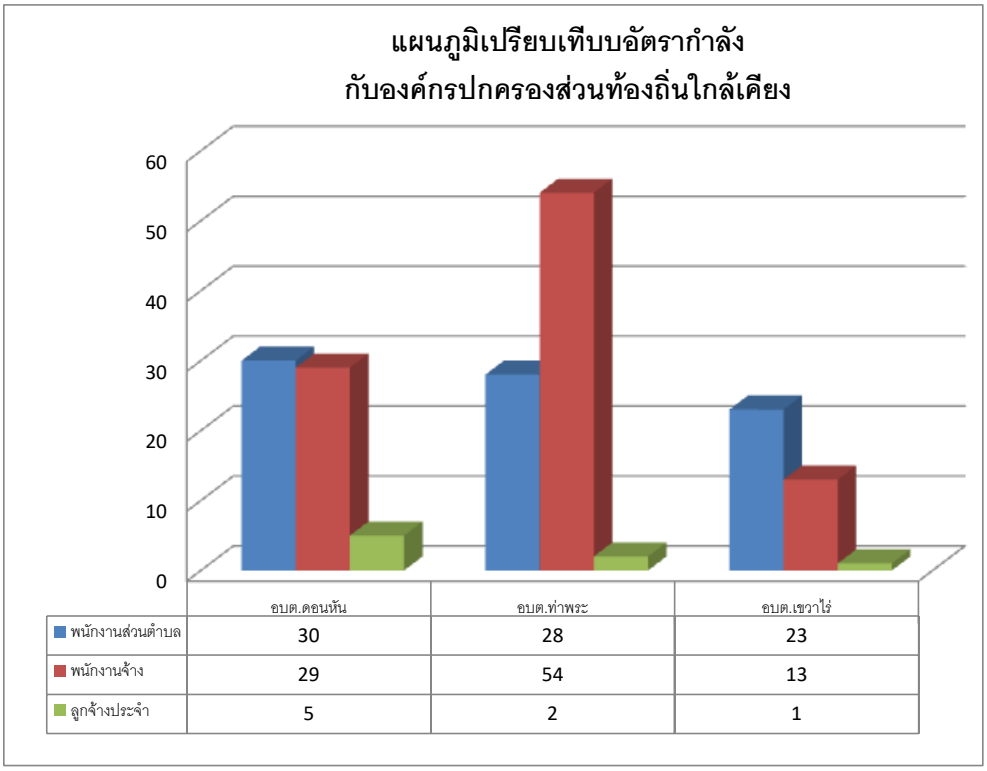
<u>กระจกด้านที่ ๔</u> Driver : เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนหัน (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนหัน) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่

ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการสอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนหัน(การตรวจประเมิน LPA)

<u>กระจกด้านที่ ๕</u> ๓๖๐° และ Issues : นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

- **<u>ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร</u>** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือกำหนดฝ่ายมากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลดอนหัน พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๔ ส่วนราชการ กับ ๑ หน่วย ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน
- **<u>ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ</u>** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลดอนหันเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้
- **<u>มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา</u>** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอนหัน รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอนหัน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนหัน รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนหัน และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วย การสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนหัน เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

<u>กระจกด้านที่ ๖</u> Benchmarking : เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าพระ องค์การบริหารส่วนตำบลเขวาไร่ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนหัน องค์การบริหารส่วนตำบลท่าพระ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไร่ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกันและเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่าการกำหนดอัตรากำลังของ อบต.ทั้งสอง

แห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนหัน จึงยังไม่มีความจำเป็นต้องปรับเกลี่ยตำแหน่ง ลดตำแหน่งหรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และจำนวนปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครององค์การบริหารส่วนตำบลดอนหัน จะทำการรับโอนหรือขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบและทำให้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนหัน ไดแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ป ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอนหัน เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนหัน หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ป ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔–๒๕๖๖ โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องตางๆ ดังตอไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะหภารกิจ อำนาจหนาที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนหัน ตามกฎหมายจัดตั้งองคกรปกครองสวนทองถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจใหแกองคกรปกครองสวนทองถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นใหสอดคลองกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแหงชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนหัน

๓.๒.๒ กำหนดโครงสรางการแบงสวนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหนาที่ความรับผิดชอบใหสามารถแกปญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนหันไดอยางมีประสิทธิภาพและตอบสนองความตองการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหนงในสายงานตางๆ จำนวนตำแหนง และระดับตำแหนง ใหเหมาะสมกับภาระหนที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสรางความกาวหนาในสายอาชีพของกลุ่มงานตางๆ

๓.๒.๔ กำหนดความตองการพนักงานจางในองค์การบริหารส่วนตำบลดอนหัน โดยให้หัวหนาสวนราชการเขามามีสวนรวม เพื่อกำหนดความจำเปนและความตองการในการใชพนักงานจางใหตรงกับภารกิจและอำนาจหนาที่ที่ตองปฏิบัติอยางแทจริง และตองคำนึงถึงโครงสรางสวนราชการ และจำนวนขาราชการลูกจางประจำในองค์การบริหารส่วนตำบลดอนหันประกอบการกำหนดประเภทตำแหนงพนักงานจาง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหนงพนักงานจาง จำนวนตำแหนงใหเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานใหเหมาะสมกับโครงสรางสวนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนหัน

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ป ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ โดยภาระคาใช จายดานการบริหารงานบุคคลตองไมเกิน **รอยละสี่สิบ**ของงบประมาณรายจาย

๓.๒.๗ ใหพนักงานส่วนตำบล ลูกจางประจำและพนักงานจางทุกคน ไดรับการพัฒนาความรู ความสามารถอยางนอยปละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอนหัน สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอนหัน สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอนหัน สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า(Early Warning) ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลดอนหันจะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลดอนหันจึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนหัน ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนหันเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอนหัน สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลดอนหัน บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนหันโดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนหันเกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ(Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๑) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒) ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนหัน

๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลดอนหันเช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน(Supply Analysis)

๓) เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔–๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนหันและส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๔) องค์การบริหารส่วนตำบลดอนหันขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น

๕) องค์การบริหารส่วนตำบลดอนหัน ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๖) องค์การบริหารส่วนตำบลดอนหันจัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอเมืองขอนแก่น และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลดอนหัน พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความตองการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

- งบประมาณที่ได้รับมีจำนวนน้อย จึงทำให้ไม่สามารถดำเนินการพัฒนาตามแผนที่กำหนดไว้ได้ทั้งหมด

- ประชาชนบางส่วนยังไม่ให้ความร่วมมือเท่าที่ควร และยังไม่เห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

- การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามกำหนดเนื่องจากงบประมาณที่ได้รับอุดหนุนจากรัฐบาลมีความล่าช้าและไม่เป็นไปตามประมาณการที่ทางองค์การบริหารส่วนตำบลดอนหันคาดว่าจะได้รับ จึงทำให้ไม่สามารถดำเนินการพัฒนาตามแผน และระยะเวลาที่กำหนด

ยุทธศาสตร์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

๑.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๗๙)

๑.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

๑.๓ แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

๑.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

๒. แผนพัฒนาท้องถิ่น ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๕ ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนหัน

วิสัยทัศน์เพื่อการพัฒนา

“ตำบลดอนหันน่าอยู่ คนมีคุณภาพ ดำเนินวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สู่ชุมชนเข้มแข็งอย่างยั่งยืน ภายใต้การบริหารจัดการที่ดี”

พันธกิจเพื่อการพัฒนา

๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐานและระบบบริการขั้นพื้นฐาน

๒. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๓. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน

๔. บำรุงรักษาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. ส่งเสริมและพัฒนาสังคมและชุมชนให้เข้มแข็ง

๖. ส่งเสริมและพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ดี

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

๑. ประชาชนมีการคมนาคมที่สะดวกและได้รับบริการขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง

๒. ประชาชนมีการศึกษา และรู้จักบำรุงศาสนาและวัฒนธรรมของท้องถิ่น

๓. ประชาชนมีอาชีพและมีรายได้ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๔. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีความสมบูรณ์และสมดุล

๕. สังคมและชุมชนเข้มแข็ง

๖. ประชาชนมีความพึงพอใจในการรับบริการ ภายใต้การดำเนินงานโปร่งใสตามหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

แผนพัฒนาท้องถิ่น ประจำปี พ.ศ ๒๕๖๑-๒๕๖๕ เป็นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งแสดงถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาในอนาคตโดยสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการบริหารราชการแผ่นดิน ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด อำเภอ แผนชุมชม และนโยบายในการพัฒนาท้องถิ่น การวางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงเป็นกระบวนการตัดสินใจเพื่อกำหนดทิศทางในอนาคตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดสภาพการณ์ที่ต้องการบรรลุและแนวทางในการบรรลุบนพื้นฐานของการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบด้านและเป็นระบบ ทั้งนี้จะต้องสอดคล้องกับศักยภาพท้องถิ่น และปัญหา/ความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

การวางแผนพัฒนาท้องถิ่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕ มีความสำคัญต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้เนื่องจากแผนพัฒนาท้องถิ่น มีการนำยุทธศาสตร์การพัฒนามาเป็นแผนพัฒนาที่มุ่งไปสู่สภาพการณ์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต เป็นกรอบในการกำหนดทิศทางการพัฒนาให้มุ่งสู่สภาพการณ์อันพึงประสงค์ได้อย่างเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง โดยสามารถจัดทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ดีจะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของการรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบด้านและเป็นระบบ เพื่อสามารถนำไปสู่การแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างแท้จริงเป็นกรอบยุทธ์ศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนหัน เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนหันมีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลดอนหันได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนหัน ว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

<u>สภาพปัญหาของเขตพื้นที่</u> แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ การคมนาคมภายในหมู่บ้านและระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก

๑.๒ ปัญหาการไม่มีโทรศัพท์สาธารณะที่เพียงพอ

๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ

๑.๔ ไฟฟ้าขยายเขตเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ

๒. ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน

- ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
- ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ

๒.๒ ความรู้ทางเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

๓. ปัญหาสาธารณสุขและการอนามัย

๓.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขและอนามัย

๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

๓.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง

๓.๔ ปัญหาการระบาดของโรคไข้เลือกออกและการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า

๓.๕ ปัญหาการติดเชื้อเอดส์

๔. ปัญหาน้ำกิน – น้ำใช้ น้ำเพื่อการเกษตร

๔.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค – บริโภค ในฤดูแล้ง

๔.๒ ระบบประปาหมู่บ้านคุณภาพน้ำยังไม่ดีและไม่เพียงพอ

๕. ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิตและสังคม

๕.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร

๕.๒ การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ และศูนย์ดูแลเด็กก่อนวัยเรียน

๕.๓ ปัญหาเด็ก ผู้สูงอายุ ผู้พิการและเยาวชนได้รับการดูแลเอาใจใส่และให้บริการไม่ทั่วถึง

๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๑ ปัญหาน้ำเสียจากโรงงานอุตสาหกรรม แหล่งชุมชน และการเลี้ยงสัตว์

๖.๒ ปัญหาน้ำในคลองชลประทาน/คลองธรรมชาติกักเก็บน้ำไม่เพียงพอ ไม่สามารถนำน้ำมาใช้ในการประกอบอาชีพเกษตรกรรมและอุปโภค – บริโภคได้

๖.๓ ลำห้วย/หนอง/คลอง/บึง ที่ใช้เก็บกักน้ำตามธรรมชาติตื้นเขิน มีวัชพืชปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก และเก็บกักน้ำได้น้อย

๖.๔ ปัญหาการพังทลายของตลิ่งลำห้วยชันและแม่น้ำชี ทำให้ที่อยู่อาศัย บ้านเรือนของประชาชนได้รับความเสียหาย

๖.๕ ปัญหาการเกิดวาตภัย อุทกภัยในพื้นที่ซึ่งเกิดเป็นประจำทุกปีและปัญหาอัคคีภัย

๗. ปัญหาการบริหารและการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๗.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน

๗.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติไม่มีเพียงพอ

๗.๓ การมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชน

<u>ความต้องการของประชาชน</u> แบ่งออกเป็นด้านๆ ดังนี้

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ก่อสร้างถนน คสล./ลาดยาง/ติดตั้งโทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน

๑.๒ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ / ไฟฟ้าขยายเขตเพื่อการเกษตรเพิ่มขึ้น

๑.๓ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง ถนนคสล. และปรับปรุงผิวถนนลาดยาง

๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร

๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการและการศึกษาดูงาน

๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์

๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุขและอนามัย

๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่และเด็ก

๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา

๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขยาเสพติด กำจัดยุงลายและรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า

๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ ,เด็ก,สตรีและคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

๓.๕ ส่งเสริมสุขภาพ การออกกำลังกาย กายบริหาร

๔. ความต้องการด้านน้ำกิน – น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

๔.๑ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช

๔.๒ ให้มีการปรับปรุงระบบน้ำประปาหมู่บ้าน

๔.๓ ขุดลอก ขุดขยาย แหล่งน้ำธรรมชาติ (ห้วย หนอง คลอง บึง) แหล่งน้ำดิบสำหรับระบบประปาหมู่บ้าน/การเกษตร

๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิตและสังคม

๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดประชาชน

๕.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษา การศึกษานอกระบบ จัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดและการป้องกันโรคเอดส์

๕.๔ จัดระบบการให้บริการแก่ผู้ด้อยโอกาสอย่างทั่วถึง

๕.๕ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

๖.๑ รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง/ลำห้วย

๖.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งกลุ่มเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๓ ขุดลอกคลอง / แหล่งน้ำที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๖.๔ ปลูกป่าชุมชน / ปลูกป่าทดแทน ในพื้นที่ตำบล

๖.๕ จัดตั้งระบบการเตือนภัยและป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้มีมาตรฐาน

๗. ความต้องการด้านการบริหารและจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรีกลุ่มอาสาอื่น

๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๗.๓ ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการของ อบต.

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนหัน

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนหันนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนหันให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลดอนหันจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลดอนหันยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการ

พัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน พึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังได้จัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิค SWOT Analysis เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลดอนหัน มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร จากการวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนหันด้วยเทคนิค SWOT Analysis ได้ดังนี้

<u>จุดแข็ง</u> (Strengths)

๑) องค์การบริหารส่วนตำบลดอนหันมีฐานะเป็นนิติบุคคลตามกฎหมายจึงมีความพร้อมในการให้บริการสาธารณะ

๒) องค์การบริหารส่วนตำบลดอนหันมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีความพร้อมในการปฏิบัติภารกิจตามอำนาจหน้าที่

๓) ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลดอนหันมีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ จำนวน ๒ แห่ง ซึ่งมีความพร้อมทั้งด้านสถานที่และบุคลากรในการให้บริการประชาชนด้านสุขภาพได้อย่างทั่วถึง

๔) ประชาชน ชุมชน หมู่บ้านมีวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิตและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง

๕) ประชาชน ชุมชน หมู่บ้าน มีความสามัคคีกันเป็นอย่างดี

๖) พื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลดอนหันมีแม่น้ำชี ลำห้วยชันและลำห้วยรากไม้ ซึ่งเป็นปัจจัยสนับสนุนการประกอบอาชีพด้านการเกษตรในตำบลดอนหันอย่างที่สุด

<u>จุดอ่อน</u> (Weakness)

๑) องค์การบริหารส่วนตำบลดอนหันยังขาดการได้รับการสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินโครงการขนาดใหญ่

๒) พื้นที่ไร่ นา บริเวณติดแม่น้ำชี ยังมีความเสี่ยงจากปัญหาน้ำชีล้นตลิ่งไหลเข้าท่วมไร่นา

๓) แหล่งน้ำในพื้นที่ยังตื้นเขิน ทำให้ยังประสบปัญหาขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร

๔) ปริมาณขยะเพิ่มมากขึ้น แต่การกำจัดขยะยังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างสมบูรณ์

๕) เนื่องจากงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด ผู้ด้อยโอกาสในตำบลดอนหันยังไม่ได้รับการดูแลและช่วยเหลืออย่างทั่วถึง

๖) เนื่องจากงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การส่งเสริม พัฒนาและสนับสนุนปัจจัยในการผลิตและจำหน่ายสินค้าด้านการเกษตรจึงยังไม่ทั่วถึง เช่น ไฟฟ้าเพื่อการเกษตร คลองส่งน้ำ ฯลฯ

๗) การทำเกษตรในตำบลดอนหันใช้สารเคมีเป็นหลัก ซึ่งเป็นตัวก่อให้เกิดปัญหาด้านสุขภาพ

<u>โอกาส</u> (Opportunity)

๑) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น ทำให้บทบาท ภารกิจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นชัดเจนมากขึ้น

๒) นโยบายของรัฐบาลที่ต้องการให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสถานะทางการคลังที่เข้มแข็ง มั่งคง มีอิสระด้านการเงิน การคลัง และป้องกันการทุจริตให้ท้องถิ่นไทยใสสะอาด

๓) โครงการที่เกินศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล สามารถทำบัญชีเสนออำเภอ และองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณได้

๔) องค์การบริหารส่วนตำบลดอนหันมีถนนสายรอง สายท่าพระ – โกสุมพิสัย ผ่านเหมาะแก่การส่งเสริม พัฒนาและสนับสนุนการประกอบอาชีพด้านค้าขาย

<u>อุปสรรค</u> (Threats)

๑) องค์การบริหารส่วนตำบลดอนหันยังมีพื้นที่บางส่วนประสบปัญหาภัยแล้งเป็นประจำทุกปี

๒) การเปลี่ยนแปลงของการเมืองระดับชาติส่งผลกระทบทำให้งบประมาณที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะได้รับมีความไม่แน่นอน เนื่องจากนโยบายของรัฐบาลไม่เหมือนกัน

๓) สภาพปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ ราคาน้ำมันแพง ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาในท้องถิ่น

๔) ความทันสมัยและกระแสวัฒนธรรมต่างชาติ ทำให้ประชาชนในท้องถิ่นลืมรากฐานทางวัฒนธรรมที่มีอยู่ และหันไปนิยมวัฒนธรรมการบริโภคมากขึ้น

จากการวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนหันด้วยเทคนิค SWOT Analysis กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด

แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗(๑))

๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))

๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๓๘(๒))

๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))

๕) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))

๖) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))

๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))

๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๗(๔))

๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))

๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))

๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))

๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))

๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๗(๘))

๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))

๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))

๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))

๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))

๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))

๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))

๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))

๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))

๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิช (มาตรา ๖๘(๑๑))

๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))

๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))

๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))

๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗(๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))

๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))

๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))

๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (ม.๑๗(๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นและหน่วยงานราชการอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))

๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))

๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))

๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๙))

๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗, ๖๘ หมายถึง พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

มาตรา ๑๖ ,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

จากภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนหันได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนหันเป็นสำคัญ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลดอนหันได้จัดทำแผนพัฒนาสี่ปี ประจำปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนหันขึ้นโดยยึดหลัก การมีส่วนร่วมของประชาชน สนับสนุนการจัดเวทีประชาคมท้องถิ่นเพื่อจัดทำแผนหมู่บ้าน/ชุมชน และพิจารณานำโครงการ/

กิจกรรมอันเป็นปัญหาความต้องการของประชาชนที่ผ่านการจัดลำดับความสำคัญของปัญหามาบรรจุไว้ในแผนพัฒนาท้องถิ่น เพื่อสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในพื้นที่ บูรณาการการจัดทำแผนพัฒนาและเป็นจุดเชื่อมต่อยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับปัญหาและความต้องการของประชาชน กับอัตรากำลังคนที่มีอยู่ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งจะนำไปสู่ความเห็นพ้องต้องกันและการทำงานร่วมกันของภาคีการพัฒนาในพื้นที่ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ มีประสิทธิภาพ เกิดความคุ้มค่าและตอบสนองความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลดอนหันได้กำหนดยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาไว้ในแผนพัฒนาท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ ดังนี้

<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๑</u> การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภคสาธารณูปการ

พันธกิจ จัดให้มีและบำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐานและระบบบริการขั้นพื้นฐาน

เป้าประสงค์ ประชาชนมีการคมนาคมที่สะดวกและได้รับบริการขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ ร้อยละของประชาชนที่ได้รับบริการขั้นพื้นฐานจากรัฐ

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาและตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา และซ่อมแซมถนน ร่องระบายน้ำ สะพาน	ร้อยละของประชาชนที่มีการคมนาคมที่สะดวก รวดเร็วและปลอดภัย
๒. จัดให้มีและบำรุงรักษาสาธารณูปโภค และสาธารณูปการที่ได้มาตรฐาน	ร้อยละของครัวเรือนที่ได้รับบริการขั้นพื้นฐาน

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก กองช่าง

ความเชื่อมโยง ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๕

<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๒</u> การพัฒนาคุณภาพคน

พันธกิจ พัฒนาคุณภาพคนทางด้านศึกษา สุขอนามัยและความเป็นอยู่ของประชาชน

เป้าประสงค์ ประชาชนมีการศึกษาและมีสุขภาพที่ดีและมีความเป็นอยู่อย่างเหมาะสมที่เท่าเทียมกัน

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ ร้อยละของประชาชนที่ได้รับการพัฒนาทางด้านสติปัญญาและทางด้านร่างกาย

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาและตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริมและพัฒนาด้านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง	ร้อยละของประชาชนที่ได้รับการศึกษา
๒. ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้ด้อยโอกาสในชุมชนอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง	ร้อยละของผู้ด้อยโอกาสที่ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต
๓. ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาสุขภาพคนในชุมชน	ร้อยละของประชาชนที่ได้รับการพัฒนาด้านสุขภาพ

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก สำนักงานปลัด / กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ความเชื่อมโยง ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๒

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาเศรษฐกิจ

พันธกิจ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน

เป้าประสงค์ ประชาชนมีอาชีพและมีรายได้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ ร้อยละของประชาชนที่มีอาชีพและรายได้เพิ่มขึ้นต่อจำนวนประชาชนทั้งหมดในตำบล

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาและตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพให้แก่ประชาชนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	ร้อยละของประชาชนที่ได้รับการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ
๒. เพิ่มประสิทธิภาพและมูลค่าการผลิตสินค้าภาคเกษตร ปศุสัตว์และประมง	ร้อยละของเกษตรกรที่ได้รับการเพิ่มประสิทธิภาพและมูลค่า
๓. ส่งเสริมและพัฒนาปัจจัยในการผลิตและจำหน่าย	ร้อยละของปัจจัยในการผลิตและจำหน่ายที่ได้รับการพัฒนา

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก สำนักงานปลัด / กองช่าง

ความเชื่อมโยง ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๑

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล

พันธกิจ บำรุงรักษาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีความสมบูรณ์และสมดุล

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ ร้อยละของประชาชนที่มีส่วนร่วมในการบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาและตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริม พัฒนาและสนับสนุนการมีส่วนร่วมสร้างสมดุลการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	ร้อยละของประชาชนที่เข้าร่วมการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. ป้องกัน ดูแลรักษา บำบัดฟื้นฟู ปรับปรุงภูมิทัศน์สวนสาธารณะ	ร้อยละของสวนสาธารณะที่ได้รับการปรับปรุงและพัฒนา
๓. ส่งเสริม พัฒนาและสนับสนุนการบริหารจัดการขยะ สิ่งปฏิกูล และน้ำเสียอย่างยั่งยืน	ร้อยละของสภาพปัญหาที่ได้รับการแก้ไขและปรับปรุงพัฒนา

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก สำนักงานปลัด / กองช่าง

ความเชื่อมโยง ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๓

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาสังคมและชุมชนเข้มแข็ง

พันธกิจ ส่งเสริมและพัฒนาสังคมและชุมชนให้มีความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์ สังคมและชุมชนเข้มแข็งยั่งยืน

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ ร้อยละของประชาชนที่มีส่วนร่วมในการสร้างความเข้มแข็งให้สังคมและชุมชน

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาและตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในชุมชนเพื่อการพัฒนาชุมชนน่าอยู่อย่างยั่งยืน	ร้อยละของประชาชนที่มีส่วนร่วมในโครงการเพื่อการพัฒนาของ อบต.
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการสืบสาน อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาอันดีงามท้องถิ่น เพื่อสร้างความสามัคคีสู่ชุมชนเข้มแข็งอย่างยั่งยืน	ร้อยละของประชาชนที่มีส่วนร่วมสืบสาน อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างความเข้มแข็งแบบมีส่วนร่วมเพื่อเตรียมความพร้อมและเฝ้าระวังภัยต่างๆของชุมชน	ร้อยละของประชาชนที่มีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมและเฝ้าระวังภัย

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก สำนักงานปลัด /กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม /กองช่าง

ความเชื่อมโยง ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๒,๔

<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๖</u> การพัฒนาการบริหารจัดการที่ดี

พันธกิจ ส่งเสริมและพัฒนาระบบการบริการภาครัฐตามแนวทางการบริหารจัดการที่ดี

เป้าประสงค์ ประชาชนมีความพึงพอใจในการรับบริการ ภายใต้การดำเนินงานโปร่งใสตามหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ ร้อยละของประชาชนที่มีต่อความพึงพอใจในการรับบริการจากภาครัฐ

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาและตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. การพัฒนาระบบการบริหารงานราชการและการบริการประชาชน รวมทั้งพัฒนาอาคารสถานที่ราชการให้มีความพร้อมในการให้บริการ	๑. ร้อยละของระบบงานที่ต้องการพัฒนา ๒. ร้อยละของอาคารสถานที่ที่ต้องการพัฒนา
๒. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านความรู้ ความสามารถ คุณธรรมจริยธรรม พร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้บริการประชาชน	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมและพัฒนา

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก สำนักงานปลัด /กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม /กองช่าง /กองคลัง

ความเชื่อมโยง ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๖

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนหันได้นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ จำนวน ๗ ภารกิจ นำมากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลดอนหันมีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๓. ด้านการส่งเสริมการศึกษา

๔. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๖. ด้านการรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๗. ด้านการส่งเสริมและพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

๘. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๙. ด้านการส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร

๑๐. ด้านการป้องกันและระงับโรคติดต่อและการสาธารณสุข

ภารกิจรอง

๑. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนและการพาณิชยกรรม

๒. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๔. ด้านการพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนหัน คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอนหันเป็น อบต.สามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ กองและ ๑ หน่วย ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ,กองคลัง ,กองช่าง,กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน มีการวิเคราะห์อัตรากำลังที่มีขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนหัน รวมทั้งวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมโดยใช้กระบวนการ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค์ขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระ บบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมโดยใช้กระบวนการ SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายในเป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนหัน (ระดับตัวบุคลากร)

<u>จุดแข็ง</u> S	**<u>จุดอ่อน</u> W**
๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ตำบลดอนหัน และพื้นที่ใกล้องค์การบริหารส่วนตำบลดอนหัน ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๕ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สินทำให้จิตใจในการทำงานไม่เต็มที่

<u>โอกาส</u> O	**<u>ข้อจำกัด</u>** T
๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. หมู่บ้านยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และอบต.ในฐานะตัวแทน	๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนหัน (ระดับองค์กร)

<u>จุดแข็ง</u> S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	**<u>จุดอ่อน</u>** W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
<u>โอกาส</u> O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี/ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	**<u>ข้อจำกัด</u>** T ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจของอบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลดอนหัน ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลดอนหันกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่ายและในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นกองต่อไป ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนหัน

ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	
๓	**สำนักปลัด อบต.**	๓	**สำนักปลัด อบต.**	
	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป		**ฝ่ายบริหารงานทั่วไป**	
	๓.๑ งานบริหารทั่วไป		๓.๑ งานบริหารทั่วไป	
	๓.๒ งานนโยบายและแผน		๓.๒ งานนโยบายและแผน	
	๓.๓ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน		๓.๓ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	
	๓.๔ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม		๓.๔ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	
	๓.๕ งานกฎหมายและคดี		๓.๕ งานกฎหมายและคดี	
	๓.๖ งานส่งเสริมการเกษตร		๓.๖ งานส่งเสริมการเกษตร	
๔	**กองคลัง**	๔	**กองคลัง**	
	๔.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี		๔.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี	
	๔.๒ งานการเงิน		๔.๒ งานการเงิน	
	๔.๓ งานบัญชี		๔.๓ งานบัญชี	
	๔.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้		๔.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	
	๔.๕ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ		๔.๕ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๕	**กองช่าง**	๕	**กองช่าง**	
	๕.๑ งานก่อสร้าง		๕.๑ งานก่อสร้าง	
	๕.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร		๕.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร	
	๕.๓ งานผังเมือง		๕.๓ งานผังเมือง	

๖	**กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** ๖.๑ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๖	**กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** ๖.๑ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	
๗	**หน่วยตรวจสอบภายใน** ๗.๑ งานตรวจสอบภายใน	๗	**หน่วยตรวจสอบภายใน** ๗.๑ งานตรวจสอบภายใน	

ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)(กลาง)(๑)	๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)(กลาง)(๑)	
๒	รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)(ต้น)(๑)	๒	รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)(ต้น)(๑)	
๓	**สำนักปลัด อบต.**	๓	**สำนักปลัด อบต. (๐๑)**	
	๓.๑ หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)(ต้น)(๑)		๓.๑ หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)(ระดับต้น)(๑)	
	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป		**ฝ่ายบริหารงานทั่วไป**	
	๓.๒ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)(ต้น) (ว่าง)		๓.๒ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)(ต้น) (๑)	
	งานบริหารทั่วไป		**งานบริหารทั่วไป**	
	๓.๓ เจ้าพนักงานธุรการ(ปง.)(๑)		๓.๓ เจ้าพนักงานธุรการ(ปง.)(๑)	
	๓.๔ นักทรัพยากรบุคคล(ชก.)(๑)		๓.๔ นักทรัพยากรบุคคล(ชก.)(๑)	
	๓.๕ นักจัดการงานทั่วไป(ชก.)(๑)		๓.๕ นักจัดการงานทั่วไป(ชก.)(๑)	
	๓.๖ เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ชง.)(๑)		๓.๖ เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ชง.)(๑)	
	๓.๗ ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล(๐๑-ภ-๐๐๑)(๑)		๓.๗ ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล(๐๑-ภ-๐๐๑)(๑)	
	๓.๘ พนักงานขับรถยนต์(๐๑-ภ-๐๐๒)(๑)		๓.๘ พนักงานขับรถยนต์(๐๑-ภ-๐๐๒)(๑)	
	๓.๙ คนงาน(๐๑-ท-๐๐๑)(๑)		๓.๙ คนงาน(๐๑-ท-๐๐๑)(๑)	
	๓.๑๐ คนงาน(๐๑-ท-๐๐๒)(๑)		๓.๑๐ คนงาน(๐๑-ท-๐๐๒)(๑)	
	๓.๑๑ คนงาน(๐๑-ท-๐๐๓)(๑)		๓.๑๑ คนงาน(๐๑-ท-๐๐๓)(๑)	
	๓.๑๒ คนงาน(๐๑-ท-๐๐๔)(๑)		๓.๑๒ คนงาน(๐๑-ท-๐๐๔)(๑)	
	๓.๑๓ คนงาน(๐๑-ท-๐๐๕)(๑)		๓.๑๓ คนงาน(๐๑-ท-๐๐๕)(๑)	
	๓.๑๔ คนงาน(๐๑-ท-๐๐๖)(๑)		๓.๑๔ คนงาน(๐๑-ท-๐๐๖)(๑)	
	งานนโยบายและแผน		๓.๑๕ พนักงานขับรถยนต์(๐๑-ภ-๐๐๙)(๑)	
	๓.๑๕ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ชก.)(๑)		๓.๑๖ คนงาน(๐๑-ท-๐๑๖)(๑)	

	๓.๑๖ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ลูกจ้างประจำ)(๐๑-ล-๐๐๑)(๑) **งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน** ๓.๑๗ นักพัฒนาชุมชน(ปก.)(๑) ๓.๑๘ เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน(ปง.)(๑) ๓.๑๙ ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน(พงจ.ภารกิจ) (๐๑-ภ-๐๐๓)(๑) **งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม** ๓.๒๐ นักวิชาการสาธารณสุข(ปก./ชก.) (ว่าง) ๓.๒๑ พนักงานขับรถยนต์(พงจ.ภารกิจ) (๐๑-ภ-๐๐๔)(๑)		๓.๑๗ คนงาน(๐๑-ท-๐๑๗)(๑) **งานนโยบายและแผน** ๓.๑๘ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ชก.)(๑) ๓.๑๙ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ลูกจ้างประจำ)(๐๑-ล-๐๐๑)(๑) **งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน** ๓.๒๐ นักพัฒนาชุมชน (ชก.)(๑) ๓.๒๑ เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง.)(๑) ๓.๒๒ ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (พงจ.ภารกิจ) (๐๑-ภ-๐๐๓)(๑) **งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม** ๓.๒๓ นักวิชาการสาธารณสุข(ปก./ชก.) (ว่าง)	

ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
	๓.๒๒ พนักงานขับรถยนต์(พงจ.ภารกิจ) (๐๑-ภ-๐๐๕)(๑) ๓.๒๓ คนงานประจำรถขยะ(พงจ.ทั่วไป) (๐๑-ท-๐๐๗)(๑) ๓.๒๔ คนงานประจำรถขยะ(พงจ.ทั่วไป) (๐๑-ท-๐๐๘)(๑) ๓.๒๕ คนงานประจำรถขยะ(พงจ.ทั่วไป) (๐๑-ท-๐๐๙)(๑) ๓.๒๖ คนงานประจำรถขยะ(พงจ.ทั่วไป) (๐๑-ท-๐๑๐)(๑) ๓.๒๗ คนงานประจำรถขยะ(พงจ.ทั่วไป) (๐๑-ท-๐๑๑)(๑) ๓.๒๘ คนงานประจำรถขยะ(พงจ.ทั่วไป) (๐๑-ท-๐๑๒) (๑) **งานกฎหมายและคดี** ๓.๒๙ นิติกร (ชก.)(๑) **งานส่งเสริมการเกษตร** ๓.๓๐ นักวิชาการเกษตร (ชก.)(๑)		๓.๒๔ พนักงานขับรถยนต์ (พงจ.ภารกิจ) (๐๑-ภ-๐๐๔)(๑) ๓.๒๕ พนักงานขับรถยนต์(พงจ.ภารกิจ) (๐๑-ภ-๐๐๕)(๑) ๓.๒๖ คนงานประจำรถขยะ(พงจ.ทั่วไป) (๐๑-ท-๐๐๗)(๑) ๓.๒๗ คนงานประจำรถขยะ(พงจ.ทั่วไป) (๐๑-ท-๐๐๘)(๑) ๓.๒๘ คนงานประจำรถขยะ(พงจ.ทั่วไป) (๐๑-ท-๐๐๙)(๑) ๓.๒๙ คนงานประจำรถขยะ(พงจ.ทั่วไป) (๐๑-ท-๐๑๐)(๑) ๓.๓๐ คนงานประจำรถขยะ(พงจ.ทั่วไป) (๐๑-ท-๐๑๑)(๑) ๓.๓๑ คนงานประจำรถขยะ(พงจ.ทั่วไป) (๐๑-ท-๐๑๒)(๑) **งานกฎหมายและคดี** ๓.๓๒ นิติกร (ชก.)(๑)	

๔	**กองคลัง** ๔.๑ ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)(ต้น)(๑) **ฝ่ายการเงินและบัญชี** ๔.๒ หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)(ต้น)(๑) **งานบัญชี** ๔.๓ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ชง.)(๑) ๔.๔ นักวิชาการคลัง(ปก.) (๑) **งานการเงิน** ๔.๕ นักวิชาการเงินและบัญชี(ชก.)(๑) ๔.๖ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ)(๐๔-ล-๐๐๒)(๑) **งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้** ๔.๗ นักวิชาการจัดเก็บรายได้(ชก.)(๑) ๔.๘ ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ (พงจ.ภารกิจ)(๐๑-ภ-๐๐๖)(๑)		**งานส่งเสริมการเกษตร** ๓.๓๓ นักวิชาการเกษตร (ชก.)(๑) **๔ กองคลัง (๐๔)** ๔.๑ ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) (ระดับต้น) (๑) **ฝ่ายการเงินและบัญชี** ๔.๒ หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)(ระดับต้น) **(ว่าง)** **งานบัญชี** ๔.๓ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ชง.)(๑) ๔.๔ นักวิชาการคลัง(ปก.) (๑) **งานการเงิน** ๔.๕ นักวิชาการเงินและบัญชี(ชก.)(๑) ๔.๖ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ)(๐๔-ล-๐๐๒)(๑) **งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้** ๔.๗ นักวิชาการจัดเก็บรายได้(ชก.)(๑) ๔.๘ ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ (พงจ.ภารกิจ)(๐๑-ภ-๐๐๖)(๑)	

ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง เดิม	ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
	๔.๙ คนงาน(๐๑-ท-๐๑๓)(๑) ๔.๑๐ คนงาน(๐๑-ท-๐๑๔)(๑) **งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ** ๔.๑๑ เจ้าพนักงานพัสดุ(ชง.)(๑)		๔.๙ คนงาน(พงจ.ทั่วไป,๐๑-ท-๐๑๓)(๑) ๔.๑๐ คนงาน(พงจ.ทั่วไป,๐๑-ท-๐๑๔)(๑) **งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ** ๔.๑๑ เจ้าพนักงานพัสดุ(ชง.)(๑)	
๕	**กองช่าง** ๕.๑ ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)(ต้น)(๑) **งานก่อสร้าง** ๕.๒ นายช่างไฟฟ้า(ปง./ชง.)(ว่าง) ๕.๓ ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า(พงจ.ภารกิจ) (๐๑-ภ-๐๐๗)(๑) ๕.๔ พนักงานสูบน้ำ(๐๕-อ-๐๐๑)(๑)	๕	**กองช่าง** ๕.๑ ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)(ระดับต้น)(๑) **งานก่อสร้าง** ๕.๒ นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)(ว่าง) ๕.๓ ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (พงจ.ภารกิจ) (๐๑-ภ-๐๐๗)(๑) ๕.๔ พนักงานสูบน้ำ(๐๕-อ-๐๐๒)(๑)	

	๕.๕ พนักงานสูบน้ำ(๐๕-อ-๐๐๒)(๑) ๕.๖ พนักงานสูบน้ำ(๐๕-อ-๐๐๓)(๑) **งานผังเมือง** ๕.๗ นายช่างโยธา(ชง.)(๑) **งานออกแบบและควบคุมอาคาร** ๕.๘ นายช่างโยธา(ปง.) (๑) ๕.๙ ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ(พงจ.ภารกิจ) (๐๕-ภ-๐๐๘)(๑)		๕.๕ พนักงานสูบน้ำ(๐๕-อ-๐๐๓)(๑) ๔.๖ คนงาน(พงจ.ทั่วไป,๐๑-ท-๐๑๕)(๑) **งานผังเมือง** ๕.๗ นายช่างโยธา(ชง.)(๑) **งานออกแบบและควบคุมอาคาร** ๕.๘ นายช่างโยธา(ปง.) (๑) ๕.๙ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พงจ.ภารกิจ) (๐๕-ภ-๐๐๘)(๑)	
๖	**กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** ๖.๑ ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)(ต้น)(๑) **งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** ๖.๒ นักวิชาการศึกษา(ปก.)(๑) **ศพด.บ้านหนองหญ้าแพรกท่าแร่** ๖.๓ ครูผู้ดูแลเด็ก(คศ.๑)(๑) ๖.๔ ผู้ดูแลเด็ก(พงจ.ทั่วไป,๐๘-อ-๐๐๔)(๑) ๖.๕ ผู้ดูแลเด็ก(พงจ.ทั่วไป,๐๘-อ-๐๐๕)(๑) **ศพด.วัดท่าชลาวาส** ๖.๖ ครูผู้ดูแลเด็ก(คศ.๑)(๑) ๖.๗ผู้ดูแลเด็ก(พงจ.ภารกิจ,๐๕-อ-๐๐๖)(๑) ๖.๘ผู้ดูแลเด็ก(พงจ.ทั่วไป,๐๕-อ-๐๐๗)(๑)	**๖**	**กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)** ๖.๑ ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)(ต้น)(๑) **งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** ๖.๒ นักวิชาการศึกษา(ปก.)(๑) **ศพด.บ้านหนองหญ้าแพรกท่าแร่** ๖.๓ ครูผู้ดูแลเด็ก (ครู)(๑) ๖.๔ ผู้ดูแลเด็ก (พงจ.ทั่วไป,๐๘-อ-๐๐๔)(๑) ๖.๕ ผู้ดูแลเด็ก (พงจ.ทั่วไป,๐๘-อ-๐๐๕)(๑) **ศพด.วัดท่าชลาวาส** ๖.๖ ครูผู้ดูแลเด็ก (ครู)(๑) ๖.๗ ผู้ดูแลเด็ก (พงจ.ภารกิจ,๐๕-อ-๐๐๖)(๑) ๖.๘ ผู้ดูแลเด็ก (พงจ.ทั่วไป,๐๕-อ-๐๐๗)(๑)	

ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
	ศพด.บ้านดอนแดง ๖.๙ ผู้ดูแลเด็ก(พงจ.ภารกิจ,๐๕-อ-๐๐๘) (ว่าง) ๖.๑๐ ผู้ดูแลเด็ก(พงจ.ภารกิจ,๐๕-อ-๐๐(๑) ๖.๑๑ ผู้ดูแลเด็ก(พงจ.ทั่วไป,๐๕-อ-๐๑๐)(๑)		**ศพด.บ้านดอนแดง** ๖.๙ ผู้ดูแลเด็ก (พงจ.ภารกิจ,๐๕-อ-๐๐๘) (ว่าง) ๖.๑๐ ผู้ดูแลเด็ก (พงจ.ภารกิจ,๐๕-อ-๐๐(๑) ๖.๑๑ ผู้ดูแลเด็ก (พงจ.ทั่วไป,๐๕-อ-๐๑๐)(๑)	
๗	**หน่วยตรวจสอบภายใน**	**๗**	**หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)**	

	๗.๑ นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ชก.)(๑)		๗.๑ นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ชก.)(๑)	

๘.๒ การวิเคราะห์ การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลดอนหันได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่ดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนหัน และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนหันเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ดังนี้

กรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ที่	สังกัด/ตำแหน่งและสายงาน	กรอบอัตรากำลัง(เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ในช่วง ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด		
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
๓	**สำนักปลัด อบต.(๐๑)**							
	๓.๑ หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป							
	๓.๒ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)(๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
	งานบริหารทั่วไป							
	๓.๓ เจ้าพนักงานธุรการ(ปง.)(๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
	๓.๔ นักทรัพยากรบุคคล(ชก.)(๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
	๓.๕ นักจัดการงานทั่วไป(ชก.)(๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
	๓.๖ เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ชง.)(๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
	๓.๗ ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล(๐๑-ภ-๐๐๑)(๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
	๓.๘ พนักงานขับรถยนต์(พงจ.ภารกิจ) (รถยนต์กู้ชีพ)(๐๑-ภ-๐๐๒)(๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
	๓.๙ คนงาน(พงจ.ทั่วไป) (๐๑-ท-๐๐๑)(๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
	๓.๑๐ คนงาน(พงจ.ทั่วไป) (๐๑-ท-๐๐๒)(๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
	๓.๑๑ คนงาน(พงจ.ทั่วไป) (๐๑-ท-๐๐๓)(๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
	๓.๑๒ คนงาน(พงจ.ทั่วไป) (๐๑-ท-๐๐๔)(๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-

	๓.๑๓ คนงาน(พงจ.ทั่วไป) (๐๑-ท-๐๐๕)(๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
	๓.๑๔ คนงาน(พงจ.ทั่วไป) (๐๑-ท-๐๐๖)(๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-

ที่	สังกัด/ตำแหน่งและสายงาน	กรอบอัตรากำลัง(เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ในช่วง 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด		
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
	๓.๑๕ พนักงานขับรถยนต์(พงจ.ภารกิจ) (รถบรรทุกน้ำ)(๐๑-ภ-๐๐๙)(๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
	๓.๑๖ คนงาน(พงจ.ทั่วไป) (๐๑-ท-๐๑๖)(๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
	๓.๑๗ คนงาน(พงจ.ทั่วไป) (๐๑-ท-๐๑๗)(๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน							
	๓.๑๘ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ชก.)(๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
	๓.๑๙ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ลูกจ้างประจำ)(๐๑-ล-๐๐๑)(๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน							
	๓.๒๐ นักพัฒนาชุมชน(ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
	๓.๒๑ เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน(ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
	๓.๒๒ ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน(๐๑-ภ-๐๐๓)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
	งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม							
	๓.๑๙ นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)**(ว่าง)**	๑	๑	๑	๑	-	-	-
	๓.๒๑ พนักงานขับรถยนต์(พงจ.ภารกิจ) (รถขยะ)(๐๑-ภ-๐๐๔)(๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
	๓.๒๒ พนักงานขับรถยนต์(พงจ.ภารกิจ) (รถขยะ)(๐๑-ภ-๐๐๕)(๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
	๓.๒๗ คนงานประจำรถขยะ(พงจ.ทั่วไป) (๐๑-ท-๐๐๗) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
	๓.๒๘ คนงานประจำรถขยะ(พงจ.ทั่วไป) (๐๑-ท-๐๐๘)(๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
	๓.๒๙ คนงานประจำรถขยะ(พงจ.ทั่วไป) (๐๑-ท-๐๐๙)(๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
	๓.๓๐ คนงานประจำรถขยะ(พงจ.ทั่วไป) (๐๑-ท-๐๑๐)(๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-

	๓.๓๑ คนงานประจำรถขยะ(พงจ.ทั่วไป) (๐๑-ท-๐๑๑)(๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
	๓.๓๒ คนงานประจำรถขยะ(พงจ.ทั่วไป) (๐๑-ท-๐๑๒) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-

ที่	สังกัด/ตำแหน่งและสายงาน	กรอบอัตรากำลัง(เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ในช่วง ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด		
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
	งานกฎหมายและคดี							
	๓.๖ นิติกร(ชก.)(๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
	งานส่งเสริมการเกษตร							
	๓.๓๓ นักวิชาการเกษตร(ชก.)(๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
๔	**กองคลัง (๐๔)**							
	๔.๑ ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง) (ระดับต้น) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
	ฝ่ายการเงินและบัญชี							
	๔.๒ หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)(ระดับต้น) **(ว่าง)**	๑	๑	๑	๑	-	-	-
	งานบัญชี							
	๔.๓ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ชง.)(๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
	๔.๔ นักวิชาการคลัง(ปก.) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
	งานการเงิน							
	๔.๕ นักวิชาการเงินและบัญชี(ชก.)(๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
	๔.๖ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ลูกจ้างประจำ) (๐๔-ล-๐๐๒)(๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้							
	๔.๗ นักวิชาการจัดเก็บรายได้(ชก.)(๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
	๔.๘ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-

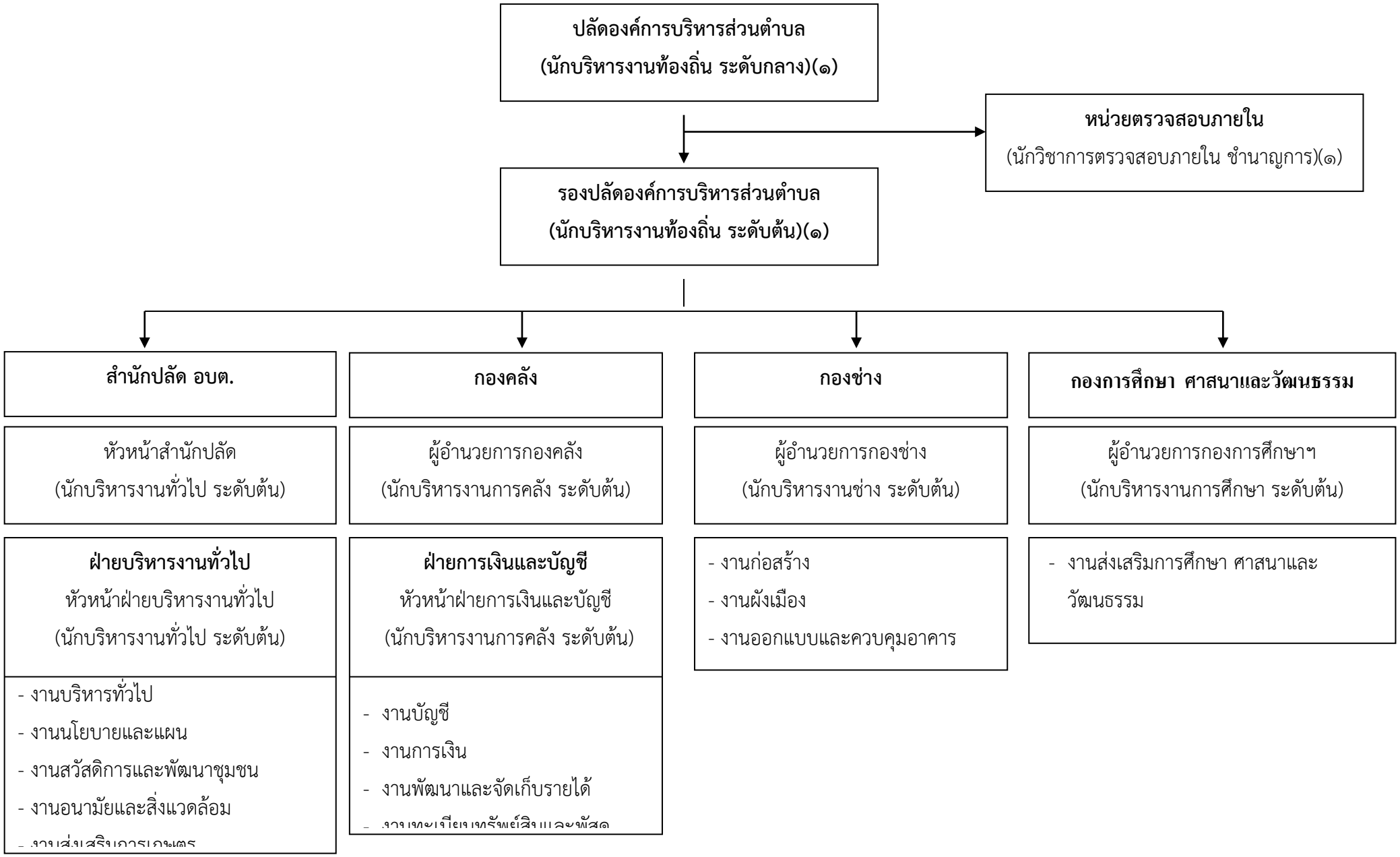
	(พงจ.ภารกิจ)(๐๑-ภ-๐๐๖)(๑)							
	๔.๙ คนงาน(พงจ.ทั่วไป) (๐๑-ท-๐๑๓)(๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
	๔.๑๐ คนงาน(พงจ.ทั่วไป) (๐๑-ท-๐๑๔)(๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ							
	๔.๑๑ เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)**(ว่าง)**	๑	๑	๑	๑	-	-	-
๕	**กองช่าง (๐๕)**							
	๕.๑ ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)(ระดับต้น)(๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
	งานก่อสร้าง							
	๕.๒ นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)(ว่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
	๕.๓ ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (พงจ.ภารกิจ) (๐๕-ภ-๐๐๗)(๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-

ที่	สังกัด/ตำแหน่งและสายงาน	กรอบอัตรากำลัง(เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ในช่วง ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด		
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
	งานก่อสร้าง							
	๕.๔ พนักงานสูบน้ำ(๐๕-อ-๐๐๒)(๑)(ถ่ายโอน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
	๕.๕ พนักงานสูบน้ำ(๐๕-อ-๐๐๓)(๑)(ถ่ายโอน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
	๕.๖ คนงาน(พงจ.ทั่วไป) (๐๑-ท-๐๑๕)(๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
	งานผังเมือง							
	๕.๗ นายช่างโยธา(ชง.)(๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
	งานออกแบบและควบคุมอาคาร							
	๕.๘ นายช่างโยธา(ชง.)(๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
	๕.๙ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(พงจ.ภารกิจ) (๐๕-ภ-๐๐๘)(๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
๖	**กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๐๘)**							
	๖.๑ ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)(ระดับต้น)(๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
	งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม							
	๖.๒ นักวิชาการศึกษา(ปก.)(๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-

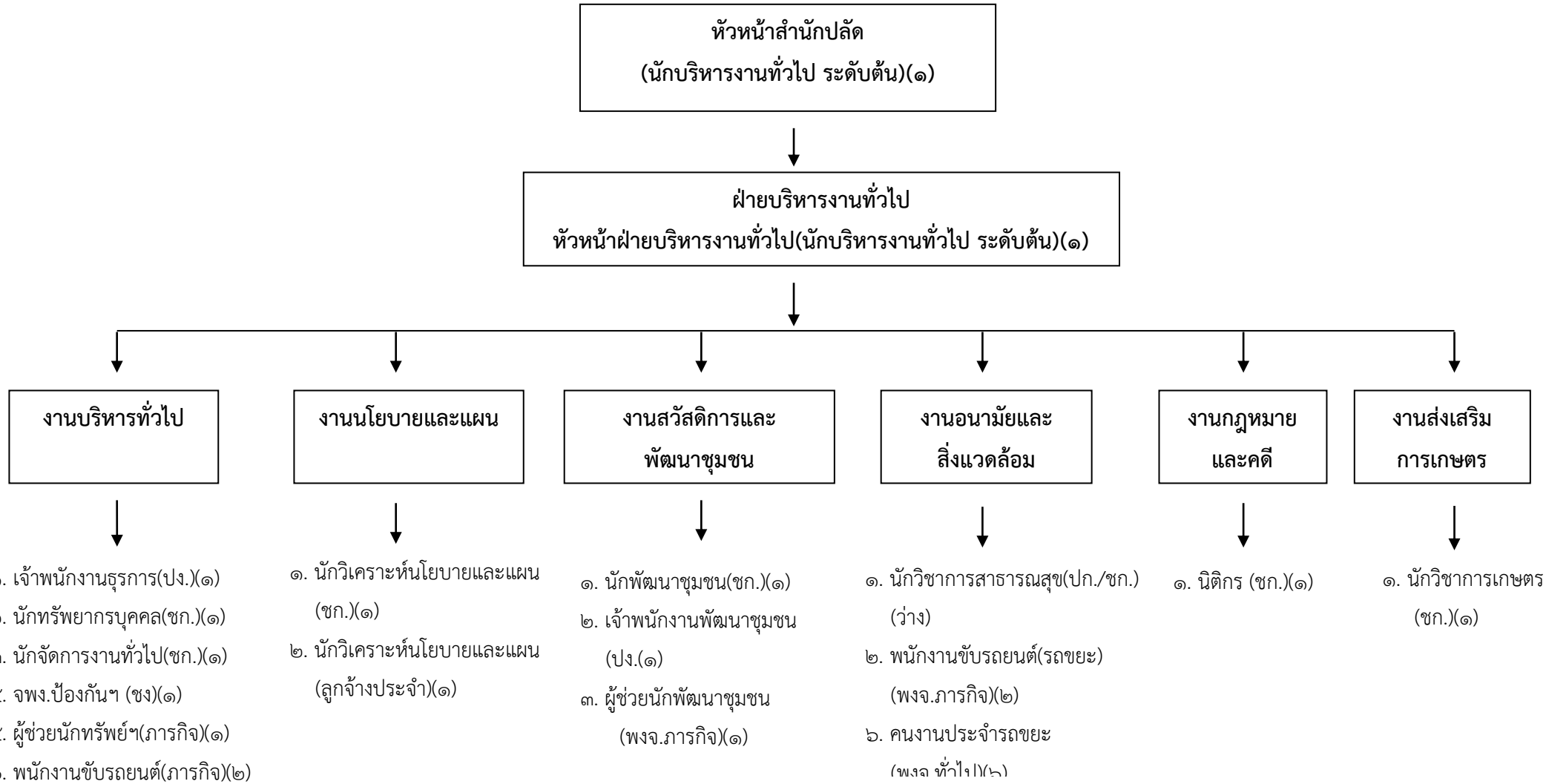
	<u>ศพด.บ้านหนองหญ้าแพรกท่าแร่</u>							
	๖.๓ ครูผู้ดูแลเด็ก(ครู)(๑)							
	๖.๔ ผู้ดูแลเด็ก(พงจ.ทั่วไป,๐๘-อ-๐๐๔)(๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
	๖.๕ ผู้ดูแลเด็ก(พงจ.ทั่วไป,๐๘-อ-๐๐๕)(๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
	<u>ศพด.วัดท่าชลาวาส</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-
	๖.๖ ครูผู้ดูแลเด็ก(ครู)(๑)							
	๖.๗ ผู้ดูแลเด็ก(พงจ.ภารกิจ,๐๘-อ-๐๐๖)(๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
	๖.๘ ผู้ดูแลเด็ก(พงจ.ทั่วไป,๐๘-อ-๐๐๗)(๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
	<u>ศพด.บ้านดอนแดง</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-
	๖.๙ ผู้ดูแลเด็ก(พงจ.ภารกิจ,๐๘-อ-๐๐๘)(ว่าง)							
	๖.๑๐ ผู้ดูแลเด็ก(พงจ.ภารกิจ,๐๘-อ-๐๐๙)(๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
	๖.๑๑ ผู้ดูแลเด็ก(พงจ.ทั่วไป,๐๘-อ-๐๑๐)(๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
๗	**หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)**	๑	๑	๑	๑	-	**-**	-
	๗.๑ นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ชก.)(๑)	๑	๑	๑	๑	-	**-**	-
	รวม	**๖๗**	**๖๗**	**๖๗**	**๖๗**	**-**	**-**	**-**

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนหัน

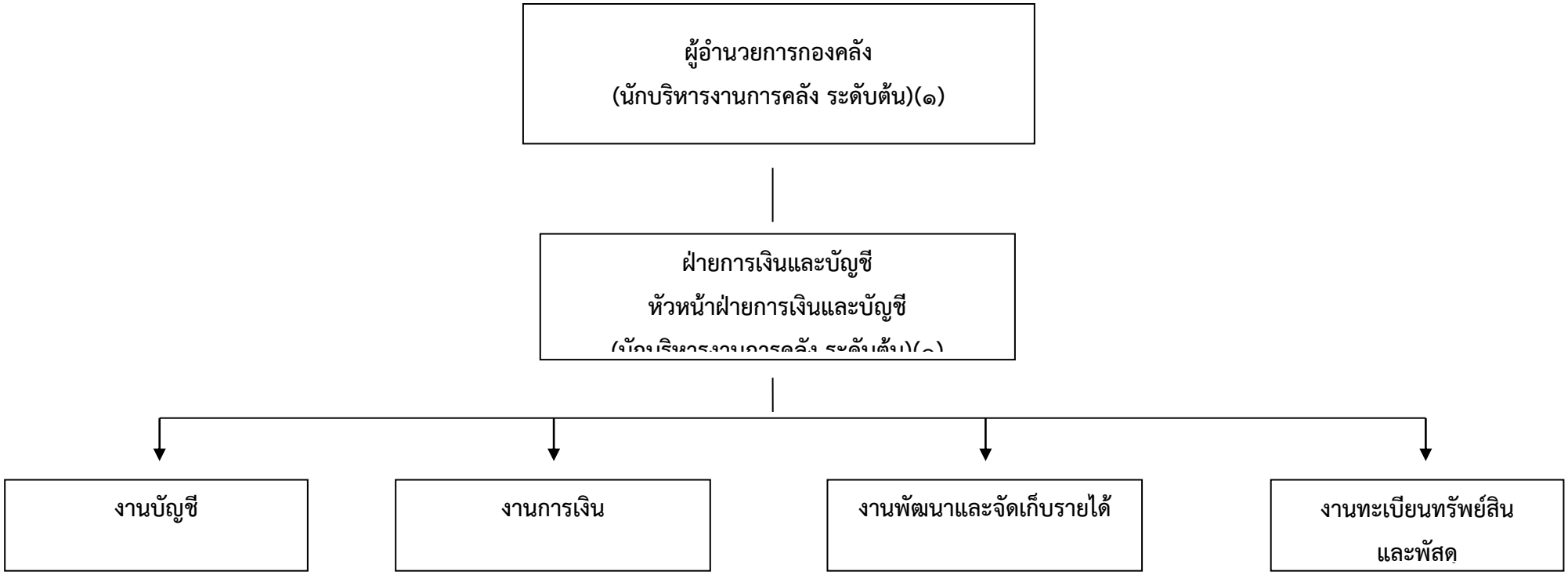


โครงสร้างสำนักปลัด อบต.



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๒	-	-	1	๖	-	-	๒	๑	-	๑	๖	๑๔	๓๓

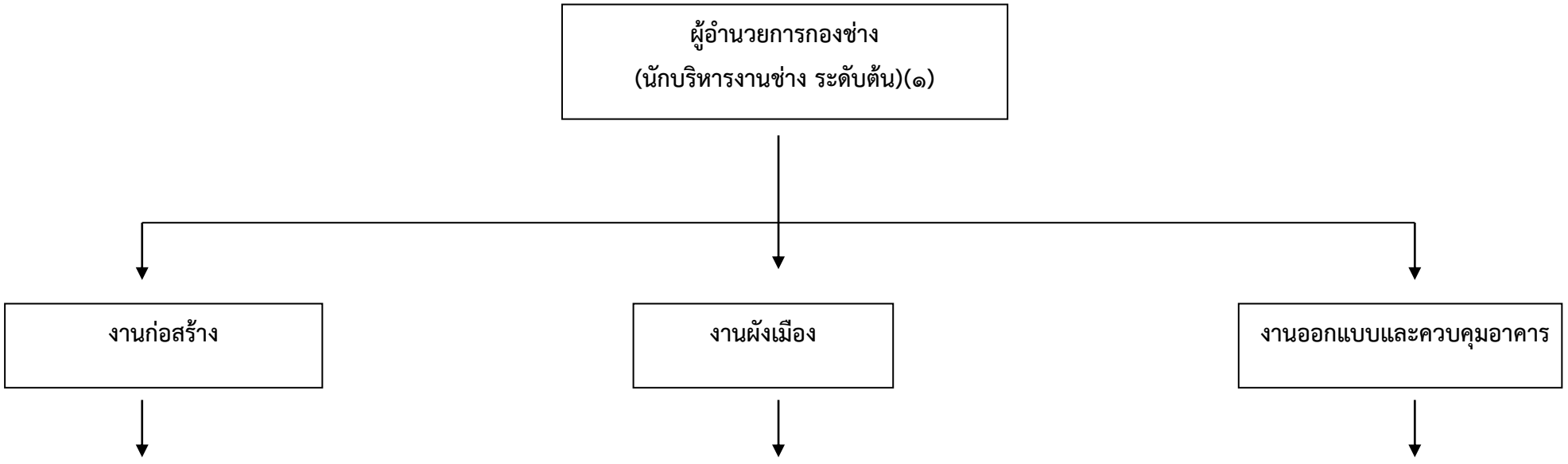
โครงสร้างกองคลัง



๑. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ชง.)(๑) ๒. นักวิชาการคลัง(ปก.)(๑)	๑. นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)(๑) ๒. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ) (ชง.)(๑)	๑. นักวิชาการจัดเก็บรายได้(ชก.)(๑) ๒. ผู้ช่วย จพง.จัดเก็บรายได้ (พงจ.ภารกิจ)(๑) ๓. คนงาน(พงจ.ทั่วไป)(๒)	๑. เจ้าพนักงานพัสดุ(ชง.)(๑)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๒	-	-	๑	๒	-	-	-	๒	-	๑	๑	๒	๑๑

โครงสร้างกองช่าง



๑. นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง)(๑)(ว่าง)
๒. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (พงจ.ภารกิจ)(๑)
๓. พนักงานสูบน้ำ (ลูกจ้างถ่ายโอน)(๒)
๔. คนงาน (พงจ.ทั่วไป)(๑)

๑. นายช่างโยธา (ชง.)(๑)

๑. นายช่างโยธา (ชง.)(๑)
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พงจ.ภารกิจ)(๑)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๑	๒	-	๓	๒	-	๙

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

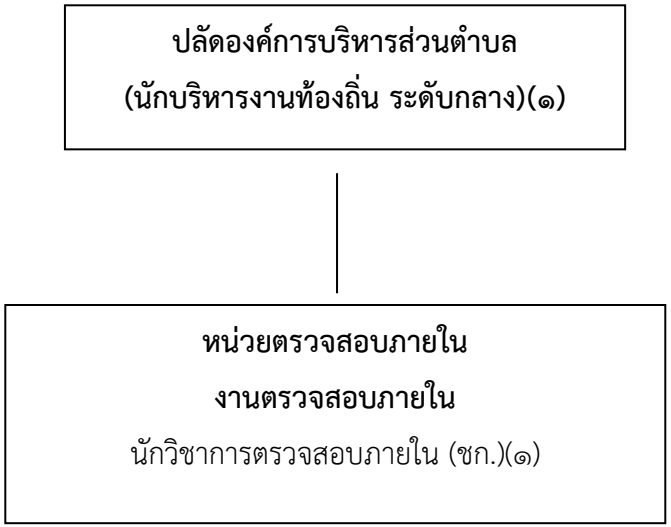
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)(๑)

งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑. นักวิชาการศึกษา(ปก.)(๑)
๒. ครูผู้ดูแลเด็ก(ครู)(๒)
๓. ผู้ดูแลเด็ก(พงจ.ภารกิจ)(๒)(ว่าง ๑)
๔. ผู้ดูแลเด็ก(พงจ.ทั่วไป)(๔)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	คศ.๑		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๒	-	๓	๔	๑๑

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑

๑๑.บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

บัญชีกำหนดระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล แนบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลดอนหัน

เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนหัน ลงวันที่ ตุลาคม ๒๕๖๓

ที่	ชื่อ – ชื่อสกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน
๑	นายเชิดชัย เจริญศักด์ขจร	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร	๐๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๐๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๗๘,๕๖๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐
๒	นายธนโชติ สอนจันดา	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร	๐๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๐๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๔๘,๙๒๐	๔๒,๐๐๐	-
	สำนักปลัด อบต.						**สำนักปลัด อบต.**				
๓	นายอาคม ฤทธิ์ตา	ปริญญาตรี (การบัญชี)	๐๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๐๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๒๙,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	-
	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป						**ฝ่ายบริหารงานทั่วไป**				
๔	น.ส.สิริรัตน์ แพนไธสง	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร	๐๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หน.ฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๐๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หน.ฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๖๒,๖๔๐	๑๘,๐๐๐	-
	งานบริหารทั่วไป						**งานบริหารทั่วไป**				
๕	น.ส.อรุณี นุฤทธิ์มนตรี	ปวส. (การตลาด)	๐๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๐๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๘๘,๖๔๐	-	-
๖	น.ส.ฝนทอง ดวงก้งแสน	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร	๐๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๐๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๔๙,๓๒๐	-	-
๗	นางนุชนาถ ซาซุม	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร	๐๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๐๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๖๒,๖๔๐	-	-
๘	จ.อ.พิริยะ หล้าสีดา	ปริญญาตรี	๐๕-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๐๕-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๒๙๖,๗๖๐	-	-
๙	น.ส.สุภาพร ละคำภา	ปริญญาตรี (การบัญชี)	๐๑-ภ-๐๐๑	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๐๑-ภ-๐๐๑	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-
๑๐	นายวิรัตน์ วิเชฏฐพงษ์	ปวส. (การบัญชี)	๐๑-ภ-๐๐๒	พนักงานขับรถยนต์ (รถกู้ชีพ)	-	๐๑-ภ-๐๐๒	พนักงานขับรถยนต์ (รถกู้ชีพ)	-	๑๖๑,๕๒๐	-	-

๑๑	นายอดิศักดิ์ พิทักษ์กุล	ป.๗	๐๑-ท-๐๐๑	คนงาน	-	๐๑-ท-๐๐๑	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-
๑๒	นายปราโมทย์ สุกุมาลย์	ป.๖	๐๑-ท-๐๐๒	คนงาน	-	๐๑-ท-๐๐๒	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-
๑๓	น.ส.กนกอร ต้นโพธิ์	ปริญญาตรี	๐๑-ท-๐๐๓	คนงาน	-	๐๑-ท-๐๐๓	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-

ที่	ชื่อ – ชื่อสกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน
๑๔	นายนรภัทร หล้าสีดา	ม.๖	๐๑-ท-๐๐๔	คนงาน	-	๐๑-ท-๐๐๔	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-
๑๕	น.ส.ดาหวัน ดอนชารี	ป.๖	๐๑-ท-๐๐๕	คนงาน	-	๐๑-ท-๐๐๕	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-
๑๖	นายจำลอง อุราเพ็ญ	ม.๓	๐๑-ท-๐๐๖	คนงาน	-	๐๑-ท-๐๐๖	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-
๑๗	นายสุริยะ สีบุญลอด	ปวช. (ช่างเชื่อมโลหะ)	๐๑-ก-๐๐๙	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกน้ำ)	-	๐๑-ก-๐๐๙	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกน้ำ)	-	๑๑๒,๘๐๐		
๑๘	นายมานิตย์ อุราเพ็ญ	ม.6	๐๑-ท-๐๑๖	คนงาน	-	๐๑-ท-๐๑๖	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-
๑๙	นายธนเดช แก้วดอนหัน	ม.6	๐๑-ท-๐๑๗	คนงาน	-	๐๑-ท-๐๑๗	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-
	งานนโยบายและแผน					**งานนโยบายและแผน**					
๒๐	นางณิชกมลภา ขวาลา	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร	๐๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๐๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๖๙,๔๘๐	-	-
๒๑	นางเสาวลักษณ์ พิมพ์สิม	ปริญญาตรี (คอมพิวเตอร์)	๐๑-ล-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ลูกจ้างประจำ)	-	๐๑-ล-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ลูกจ้างประจำ)	-	๒๗๑,๒๐๐	-	-
	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน					**งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน**					
๒๒	น.ส.ธวัลฉัตร อุปถัมภ์	ปริญญาตรี (คอมพิวเตอร์)	๐๕-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๐๕-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๒๓,๗๖๐	-	-
๒๓	น.ส.ธัญญารัตน์ รังสิมานพ	ปริญญาตรี (การตลาด)	๐๕-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง.	๐๕-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง.	๑๘๑,๖๘๐	-	-
๒๔	น.ส.ศิริพร ข่วงสิมมา	ปริญญาตรี (พัฒนาชุมชน)	๐๑-ก-๐๐๓	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๐๑-ก-๐๐๓	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๑๐,๗๒๐	-	-
	งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม					**งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม**					
๒๕	**ว่าง**		๐๕-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๐๕-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-

๒๖	นายพีระพงศ์ แก้วดอนหัน	ปวท.(การจัดการ)	๐๑-ภ-๐๐๔	พนักงานขับรถยนต์	-	๐๑-ภ-๐๐๔	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๓๙,๖๘๐	-	-
๒๗	นายบุญยัง เบ้าเพ็ง	ป.๖	๐๑-ภ-๐๐๕	พนักงานขับรถยนต์	-	๐๑-ภ-๐๐๕	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๓๒,๒๔๐	-	-
๒๘	นายรุ่งนะภา กันยาณาม	ม.6	๐๑-ท-๐๐๗	คนงานประจำรถขยะ	-	๐๑-ท-๐๐๗	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-
๒๙	นายวิทูล เรียนชารี	ป.๔	๐๑-ท-๐๐๘	คนงานประจำรถขยะ	-	๐๑-ท-๐๐๘	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-
๓๐	นายแสนศักดิ์ วัดชุม	ม.๖	๐๑-ท-๐๐๙	คนงานประจำรถขยะ	-	๐๑-ท-๐๐๙	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-

ที่	ชื่อ – ชื่อสกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน
๓๑	นายไกรษร กันยาณาม	ป.๔	๐๑-ท-๐๑๐	คนงานประจำรถขยะ	-	๐๑-ท-๐๑๐	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-
๓๒	นายวิชัย คำดี	ป.๔	๐๑-ท-๐๑๑	คนงานประจำรถขยะ	-	๐๑-ท-๐๑๑	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-
๓๓	นายนิกร ที่รักษา	ม.๓	๐๑-ท-๐๑๒	คนงานประจำรถขยะ	-	๐๑-ท-๐๑๒	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-
	งานกฎหมายและคดี					**งานนิติการ**					
๓๔	นายตนัย เสาวรา	ปริญญาตรี (นิติศาสตร์)	๐๕-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๐๕-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๓๑๗,๕๒๐	-	-
	งานส่งเสริมการเกษตร					**งานส่งเสริมการเกษตร**					
๓๕	นางปริมประภา รักษาภักดี	ปริญญาตรี (เกษตรศาสตร์)	๐๕-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ชก.	๐๕-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ชก.	๓๔๙,๓๒๐	-	-
	กองคลัง										
๓๖	น.ส.ชลากาญ จิตรพิไล	ปริญญาโท (การบัญชี)	๐๕-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๐๕-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๓๕,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	-
	ฝ่ายการเงินและบัญชี					**ฝ่ายการเงินและบัญชี**					
๓๗	**ว่าง**		๐๕-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการเงินและ	ต้น	๐๕-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี	ต้น	๔๐๑,๙๔๐	๑๘,๐๐๐	-

				บัญชี (นักบริหารงานการคลัง)			(นักบริหารงานการคลัง)				
	งานบัญชี					**งานบัญชี**					
๓๘	นางพิกุล จุลลาบุดดี	ปริญญาโท (การบัญชี)	๐๕-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๐๕-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๓๖๓,๔๘๐	-	-
๓๙	น.ส.อรรจมาภรณ์ แวววณี ธนวดี	ปริญญาตรี (การบัญชี)	๐๕-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปก./ชก.	๐๕-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปก.	๒๔๐,๔๔๐	-	-
	งานการเงิน					**งานการเงิน**					
๔๐	นางเดือนเพ็ญ ชาตรี	ปริญญาตรี (การบัญชี)	๐๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๐๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๒๗๕,๗๖๐		
๔๑	น.ส.อนงค์จิตร แก้วตีนแท่น	ปริญญาตรี (การบัญชี)	๐๔-ล-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ)	-	๐๔-ล-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ)	-	๒๕๒,๑๒๐	-	-

ที่	ชื่อ – ชื่อสกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้					**งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้**					
๔๒	นางรุ่งนภา ปะมาคะเต	ปริญญาโท (การบัญชี)	๐๕-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๐๕-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๓๑๗,๕๒๐	-	-
๔๓	นางศิรัรตน์ นาใจเย็น	ปวส. (การบัญชี)	๐๕-ภ-๐๐๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๐๕-ภ-๐๐๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๓๒,๒๔๐	-	-
๔๔	นางฐิตินันท์ พิศพรรณ์	ป.6	๐๔-ท-๐๑๓	คนงานทั่วไป	-	๐๔-ท-๐๑๓	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-
๔๕	นายมณเทียร ชินวงษ์	ม.6	๐๔-ท-๐๑๔	คนงานทั่วไป	-	๐๔-ท-๐๑๔	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ					**งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ**					
๔๖	นางสาวทัศน์ชา ช่างภา	ปริญญาตรี (การบัญชี)	๐๕-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๐๕-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๒๗๕,๐๔๐	-	-
	กองช่าง										

๔๗	นายสุชาติ เกษรมาลา	ปริญญาตรี (บริหารงานก่อสร้าง)	๐๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๐๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๑๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	-
	งานก่อสร้าง					**งานก่อสร้าง**					
๔๘	**ว่าง**		๐๕-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๐๕-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-
๔๙	นายศุภลักษณ์ ออกประเสริฐ	ปวส. ช่างไฟฟ้า	๐๕-ภ-๐๐๗	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๐๕-ภ-๐๐๗	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-
๕๐	นายกมล สีทาโส	ม.๓	๐๕-อ-๐๐๒	พนักงานสูบน้ำ (ลูกจ้างประจำถ่ายโอน)	-	๐๕-อ-๐๐๒	พนักงานสูบน้ำ (ลูกจ้างประจำถ่ายโอน)	-	๒๖๒,๕๖๐	-	-
๕๑	นายชาญชัย ด่านซ้าย	ปวช. (ช่างเชื่อมโลหะ)	๐๕-อ-๐๐๓	พนักงานสูบน้ำ (ลูกจ้างประจำถ่ายโอน)	-	๐๕-อ-๐๐๓	พนักงานสูบน้ำ (ลูกจ้างประจำถ่ายโอน)	-	๒๘๘,๙๖๐	-	-
๕๒	นายกมลวัชร บรรหารักษ์	ปริญญาตรี			-	๐๑-ท-๐๑๕	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-
	งานผังเมือง					**งานผังเมือง**					
๕๓	นายชาญศักดิ์ แสนสีหา	ปวส. (ช่างโยธา)	๐๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๐๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๓๘๑,๑๒๐	-	-

ที่	ชื่อ – ชื่อสกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน
	งานออกแบบและควบคุมอาคาร					**งานออกแบบและควบคุมอาคาร**					
๕๔	นายบุญธรรม อบอุ่น	ปวช. (ช่างโยธา)	๐๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ชง.	๐๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ชง.	๒๒๕,๗๒๐	-	-
๕๕	น.ส.พรนภา ด่านกลาง	ปริญญาตรี (มนุษยศาสตรและสังคมศาสตร์)	๐๕-ภ-๐๐๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๐๕-ภ-๐๐๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๔,๔๘๐	-	-

	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม										
๕๖	นางรัตติยา สร้อยทอง	ปริญญาโท (บริหารการศึกษา)	๐๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๐๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๖๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	-
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม					**งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**					
๕๗	น.ส.สายฝน จันทร์อาภาส	ปริญญาตรี (เคมี)	๐๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๐๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๙๘,๔๔๐	-	-
	๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองหญ้าแพรกท่าแร่					**๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองหญ้าแพรกท่าแร่**					
๕๘	นางอุมาพร ศรีแก้วน้ำใส	ปริญญาตรี (ปฐมวัย)	๐๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๐๙	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู	๐๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๐๙	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู	๓๐๒,๒๘๐	-	-
๕๙	น.ส.สุเพ็ญพักตร์ ละคำภา	ปริญญาตรี (ปฐมวัย)	๐๘-อ-๐๐๔	ผู้ดูแลเด็ก	-	๐๘-อ-๐๐๔	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	๑๐๘,๐๐๐	-	-
๖๐	นางนิตยา นามปากดี	ปริญญาตรี (ปฐมวัย)	๐๘-อ-๐๐๕	ผู้ดูแลเด็ก	-	๐๘-อ-๐๐๕	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	๑๐๘,๐๐๐	-	-
	๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดท่าชลาวาส					**๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดท่าชลาวาส**					
๖๑	นางอรอุมา บัวทอง	ปริญญาตรี (ปฐมวัย)	๐๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๑๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู	๐๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๑๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู	๒๙๗,๑๒๐	-	-
๖๒	นางพรไพ หินสอ	ปริญญาตรี (ปฐมวัย)	๐๘-อ-๐๐๖	ผู้ดูแลเด็ก	-	๐๘-อ-๐๐๖	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	๑๗๓,๐๔๐	-	-
๖๓	นางสิริวิไล เรียนชารี	ปริญญาตรี (ปฐมวัย)	๐๘-อ-๐๐๗	ผู้ดูแลเด็ก	-	๐๘-อ-๐๐๗	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	๑๐๘,๐๐๐	-	-

ที่	ชื่อ – ชื่อสกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน
	๓. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนแดง					**๓. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนแดง**					

๖๔	ว่าง		๐๘-อ-๐๐๘	ผู้ดูแลเด็ก	-	๐๘-อ-๐๐๘	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	๑๑๒,๘๐๐	-	-
๖๕	นางนันทิกานต์ เข่งหุ่ง	ปริญญาตรี(ปฐมวัย)	๐๘-อ-๐๐๙	ผู้ดูแลเด็ก	-	๐๘-อ-๐๐๙	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	๑๖๔,๐๔๐		
๖๖	น.ส.อธิฤทัยรัตน์ ราชำ	ปริญญาตรี(ปฐมวัย)	๐๘-อ-๐๑๐	ผู้ดูแลเด็ก	-	๐๘-อ-๐๑๐	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	๑๐๘,๐๐๐	-	-
	หน่วยตรวจสอบภายใน					**หน่วยตรวจสอบภายใน**					
๖๗	นางชัญญภัทร ร่มจันทร์	ปริญญาตรี (การบัญชี)	๐๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๐๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๓๕๖,๑๖๐	-	-

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนหัน

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนหันได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย คือการพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลดอนหันจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิตอลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการ

ต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็ปไซด์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตรกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิตอล

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนหัน

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนหัน ได้ดำเนินการจัดทำและประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เพื่อให้ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนหัน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ

อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒. การมีจิตรสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้

๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

****