



# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ  
พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาง  
อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี

## คำนำ

ตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ทำให้ภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลมีเพิ่มมากยิ่งขึ้นทั้งในด้านการบริการสาธารณะและด้านงานประจำประกอบด้วยส่วนราชการต่างๆ ได้ถ่ายโอนกิจกรรมบริการสาธารณะลงสู่ท้องถิ่นเป็นจำนวนมาก การจัดหาบุคลากรเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ที่เพิ่มขึ้นมาจึงมีความจำเป็นที่จะต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - พ.ศ. ๒๕๖๙) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาง

พร้อมทั้งเพื่อวางแผนอัตรากำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาง ให้สอดคล้องกับภาระหน้าที่ที่เพิ่มขึ้นและเตรียมความพร้อมของบุคลากรไว้รองรับกับภาระหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยางที่เพิ่มขึ้นในอีก ๓ ปีข้างหน้า ตลอดจนทั้งสำหรับใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังเพื่อประกอบการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้สอดคล้องกับภาระค่าใช้จ่ายทางด้านงบประมาณตามพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อให้การบริหารงานด้านงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยางเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น รวมทั้งเพื่อให้การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยางจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลังเป็น ๓ ปีฉบับนี้ขึ้นเพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรีก่อนที่จะประกาศใช้แผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยางต่อไป

งานการเจ้าหน้าที่

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาง

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๓
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๑๖
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๑๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๔
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๘
<b>ภาคผนวก</b>	
๑. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
๒. รายงานการประชุม	

\*\*\*\*\*



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาง

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตรากำลังเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาง จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาง จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิม เป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนต้นทุนค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ กำหนดให้ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และประเภทตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับนโยบายและแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามบริบทขององค์การบริหารส่วนตำบล



๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาง จึงได้จัดทำแผน  
อัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน  
ที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อองค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง  
โครงสร้าง ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครอง  
ส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กร  
ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) สามารถตรวจสอบการ  
กำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสม  
หรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) สามารถตรวจสอบการ  
กำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากร  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาง

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุ  
แต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิด  
ประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอน  
การปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความ  
ต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาง ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากร  
ให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการ  
บริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาง มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากร  
ที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบาย  
ของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๙ เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของคณะผู้บริหารในการบริหารงานขององค์กร

### ๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่ง นักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังใน หมายความว่าอาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ ตามเป้าหมายขององค์กร

- International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของการวางแผน กำลังคน คือ “การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนของ องค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบ อัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและ วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- ศุภชัย ยาวะประภาษ ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนด ความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการใน การได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายใน ให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยัง รวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

- สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกล ยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทาน ด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่ เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรือ งาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตาม เป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานกำลัง งาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้ บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จัก ปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป



จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าจะต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจกรรมบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วยนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบของการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาง บรรลุตามภารกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเพชรบุรี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ จัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลัง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นโดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔



๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง ( Work process ) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและใช้เวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางประเภท เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการ และพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการผู้สูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่รองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในอปท.อื่น ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

๓.๘ ให้องค์กรครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง



การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในเรื่องการเพิ่ม เกลี่ย หรือลด จำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนที่ไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะ กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วน ราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบาย เหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาง มีความครบถ้วนอันจะทำให้สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นที่จะต้องวิเคราะห์ สภาพปัญหาในเขตพื้นที่บนความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ได้ดังนี้

##### สภาพทั่วไป และข้อมูลพื้นฐาน

ประวัติความเป็นมาของตำบลดอนยาง เป็นตำบลที่ตั้งอยู่ในเขตการปกครองของอำเภอเมือง เพชรบุรี มีจำนวน ๑๓ หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ ๑ บ้านดอนยาง , หมู่ ๒ บ้านถิ่นปุรา , หมู่ ๓ บ้านหนองมะขาม , หมู่ ๔ บ้านหนองนางจิ้น, หมู่ ๕ บ้านหนองแจง, หมู่ ๖ บ้านดอนยาง , หมู่ ๗ บ้านหัวครั่ง, หมู่ ๘ บ้านหนอง กระจก , หมู่ ๙ บ้านหนองพุทธา, หมู่ ๑๐ บ้านบ่อกระดาน, หมู่ ๑๑ บ้านหนองไม้เหลือง , หมู่ ๑๒ บ้านหนองบ่อ และหมู่ ๑๓ บ้านหนองบ่อ มีอาณาเขต ดังนี้

หมู่ที่ ๑	ห่างจากอำเภอ	๙	กิโลเมตร	หมู่ที่ ๒	ห่างจากอำเภอ	๑๒	กิโลเมตร
หมู่ที่ ๓	ห่างจากอำเภอ	๑๒	กิโลเมตร	หมู่ที่ ๔	ห่างจากอำเภอ	๑๒	กิโลเมตร
หมู่ที่ ๕	ห่างจากอำเภอ	๑๗	กิโลเมตร	หมู่ที่ ๖	ห่างจากอำเภอ	๑๐	กิโลเมตร
หมู่ที่ ๗	ห่างจากอำเภอ	๑๕	กิโลเมตร	หมู่ที่ ๘	ห่างจากอำเภอ	๑๖	กิโลเมตร
หมู่ที่ ๙	ห่างจากอำเภอ	๑๓	กิโลเมตร	หมู่ที่ ๑๐	ห่างจากอำเภอ	๑๐	กิโลเมตร
หมู่ที่ ๑๑	ห่างจากอำเภอ	๑๖	กิโลเมตร	หมู่ที่ ๑๒	ห่างจากอำเภอ	๑๗	กิโลเมตร



องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาง ตั้งอยู่ที่ ๑๙/๖ หมู่ที่ ๔ บ้านหนองนางจัน ตำบลดอนยาง อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี อยู่ทางทิศตะวันออกของ อำเภอเมืองเพชรบุรี ระยะห่างจากอำเภอเมืองเพชรบุรี ประมาณ ๑๕ กิโลเมตร และอยู่ทางทิศตะวันออกของจังหวัดเพชรบุรี มีระยะทางประมาณ ๑๕ กิโลเมตร

### สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

การวิเคราะห์ศักยภาพของท้องถิ่น ในภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาง ซึ่งพบว่าความต้องการส่วนใหญ่จะมุ่งเน้นไปทางด้านโครงสร้างพื้นฐาน รองลงมาด้านเศรษฐกิจ โดยสามารถจำแนกรายละเอียดแต่ละด้าน ดังนี้

#### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ตำบลดอนยาง พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่มน้ำท่วมถึง ไม่มีภูเขา และไม่มีป่าไม้ เหมาะแก่การเลี้ยงสัตว์ และการทำเกษตรกรรม เช่น ทำนา ทำพืชไร่ ทำสวนผลไม้ เลี้ยงโคขุน เป็นต้น มีคลองชลประทาน และคลองระบายน้ำไหลผ่านทุกหมู่บ้าน มีถนนทางหลวงชนบท สายบ่อหวาย – หนองบ่อ พบ. ๔๐๑๑ ถนนทางหลวงชนบทสายตาลง – ดอนนาถุม พบ. ๔๐๓๖ และถนนทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๓๑๘๗ สายท่ายาง – บางกุกา เป็นสายหลักภายในตำบล และยังมีถนนสายรองอีกหลายสาย ซึ่งทำให้การคมนาคมสัญจรไปมาสะดวก รวมถึงการขนส่งสินค้าพืชผลทางการเกษตรออกสู่ตลาดได้อย่างรวดเร็ว จึงเป็นจุดแข็งที่ได้เปรียบจึงควรเร่งส่งเสริมให้มีการพัฒนา โดยมีโครงการต่าง ๆ ที่ช่วยให้การเชื่อมต่อเส้นทางต่าง ๆ มีความสะดวกและมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยางมีการจัดทำโครงสร้างพื้นฐานที่ต้องพัฒนาให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่อย่างต่อเนื่อง ตอบสนองความต้องการของประชาชน ประกอบด้วย ด้านคมนาคมและการขนส่ง การพัฒนาแหล่งน้ำ เพื่อให้มีน้ำในการอุปโภคบริโภค และทำการเกษตรได้อย่างต่อเนื่อง ด้านการควบคุมอาคาร การก่อสร้างบ้านเรือนให้เป็นไปอย่างถูกต้อง การควบคุมการขุดดินถมดิน ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติว่าด้วยการขุดดิน ถมดิน ด้านไฟฟ้าและประปา ซึ่งตำบลดอนยางยังต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ในการก่อสร้างและปรับปรุงถนน ท่อน้ำหรือรางระบายน้ำยังไม่ทั่วถึง การขยายเขตและการติดตั้งระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง

#### ๒. ด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ ตำบลดอนยาง มีสภาพภูมิประเทศเอื้ออำนวยให้เป็นพื้นที่เหมาะสำหรับการทำการเกษตรและการเลี้ยงสัตว์ ประชาชนจึงประกอบอาชีพเกษตรและเลี้ยงสัตว์เป็นส่วนใหญ่ ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ ปุ๋ย ยา มีราคาแพง ทำให้มีต้นทุนสูง ขาดเงินลงทุน

๒.๒ ประชาชนไม่มีอาชีพเสริม และรายได้ไม่พอกับรายจ่าย ความต้องการของประชาชน คือ ส่งเสริมพัฒนาอาชีพเพื่อเพิ่มพูนรายได้แก่ประชาชน

๒.๓ ประชาชนยังขาดสนับสนุนการทำการเกษตร ความต้องการของประชาชน คือ สนับสนุนการทำการเกษตรและการเลี้ยงสัตว์ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงและยั่งยืน

๒.๔ ผลผลิตทางการเกษตรไม่มีตลาดรองรับที่เพียงพอ ความต้องการของประชาชน คือ สนับสนุนให้มีตลาดนัดเพื่อวางจำหน่ายสินค้าจากชุมชน

๒.๕ ประชาชนเกิดภาวะว่างงาน

#### ๓. ด้านคุณภาพชีวิต

๓.๑ จัดสวัสดิการสงเคราะห์ให้แก่ประชาชนผู้ด้อยโอกาส ให้ครบถ้วน

๓.๒ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กยังขาดการสนับสนุนในบางกิจกรรม ความต้องการของประชาชน คือ ส่งเสริมกิจกรรมการศึกษาของสถานศึกษาในการพัฒนาเด็กนักเรียนให้เป็นคนดีและคนเก่ง และสำนึกในวิถีท้องถิ่น ตามที่อยู่ในขอบเขตอำนาจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



๓.๓ ดำเนินงานตามนโยบายถ่ายโอนภารกิจด้านการศึกษาให้ครบถ้วน เช่น โครงการอาหารเสริม (นม) อาหารกลางวัน และปฏิบัติงานร่วมกับสถานศึกษาในด้านกิจกรรมกีฬา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และการแก้ไขปัญหายาเสพติด

๓.๔ ยังขาดการมีส่วนร่วมของชุมชนในบางกิจกรรม ความต้องการของประชาชน คือ สนับสนุนและส่งเสริมให้สตรี เด็กและเยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส มีส่วนร่วมในการบริหารงานกับ อบต. และองค์กรชุมชนให้เข้มแข็ง

#### ๔. ด้านการพัฒนาแหล่งน้ำ

๔.๑ ทรัพยากรธรรมชาติยังขาดดูแลเอาใจใส่ ความต้องการของประชาชน คือ อนุรักษ์ฟื้นฟู และพัฒนาแหล่งน้ำให้สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างพอเพียง

๔.๒ น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคไม่เพียงพอ ความต้องการขอประชาชน คือ จัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคให้มีคุณภาพ และเพียงพอ ในช่วงฤดูแล้ง

๔.๓ การระบายน้ำเป็นไปอย่างล่าช้า เกิดการพังทลายของผิวดิน น้ำกัดเซาะเนื่องจาก ความรุนแรงของกระแสน้ำที่ระบายน้ำไม่ทันทั่วทั้ง ความต้องการของประชาชน คือ สร้างระบบระบายน้ำเพื่อแก้ไขปัญหาน้ำท่วมและบริการชุมชนในช่วงฤดูน้ำหลากและฤดูฝน

#### ๕. การพัฒนาด้านคมนาคม ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ

๕.๑ การคมนาคม ขาดงบประมาณในการดำเนินงาน ปัญหาถนน เส้นทางคมนาคม ไม่สะดวก เนื่องจากเส้นทางที่มีอยู่บางส่วนยังไม่ได้มาตรฐาน เป็นหลุมเป็นบ่อ ความต้องการของประชาชน คือ ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมให้สะดวก ปลอดภัย ให้ครอบคลุมทั่วถึงทั้งตำบล

๕.๒ ปัญหาไฟฟ้าส่องสว่างทางสาธารณะไม่ทั่วถึง ความต้องการของประชาชน คือ เพิ่มไฟฟ้าส่องสว่างทางสาธารณะให้ครอบคลุมทั่วถึง

๕.๓ ปัญหาการเกิดอุบัติเหตุตามบริเวณทางแยก ทางโค้ง ทางเชื่อม ทำให้ประชาชน ได้รับความเสียหายต่อชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการของประชาชน คือ จัดทำป้ายบอกการเตือนภัย ป้องกันอุบัติเหตุ และจัดทำป้ายบอกเขต ป้ายประชาสัมพันธ์ ป้ายจราจรและป้ายชอยต่าง ๆ

#### ๖. การพัฒนาด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๖.๑ ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคต่างๆ เช่น โรคไข้เลือดออก โรคมือเท้าปากเปลี่ยน โรคระบาดโควิด ๑๙ ความต้องการของประชาชน คือ ประสานงานกับโรงพยาบาลชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการป้องกันโรค และบริการสาธารณสุขแก่ชุมชนอย่างทั่วถึง และสนับสนุนการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร

๖.๒ พื้นที่สาธารณะขาดการดูแลเอาใจใส่ ความต้องการของประชาชน คือ จัดระบบรักษาความสะอาดเรียบร้อยพื้นที่สาธารณะ ถนน ตรอกซอย และไฟฟ้าส่องสว่างในพื้นที่เสี่ยงอันตรายให้เพียงพอ

๖.๓ สิ่งแวดล้อมถูกทำลาย ความต้องการของประชาชน คือ ส่งเสริมให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และใช้พลังงานอย่างประหยัดและจำเป็น

๖.๔ เกิดสารเคมีตกค้างในอาหารและปัญหาปุ๋ยยาราคาแพง ความต้องการของประชาชน คือ ส่งเสริมการเกษตรอินทรีย์ สมุนไพรพื้นบ้าน และภูมิปัญญาท้องถิ่น

### ๗. การพัฒนาด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวันสำคัญต่างๆ

๗.๑ วิถีชีวิตชุมชนกำลังจะสูญหายไปกับสังคมเมือง ความต้องการของประชาชน คือ ส่งเสริมวิถีชีวิตของประชาชน และบุคลากรให้มีคุณธรรมจริยธรรม ตามหลักพุทธศาสนา

๗.๒ ประเพณี วัฒนธรรมต่างๆ กำลังจะหมดไป ไม่มีผู้สืบทอด ความต้องการของประชาชน คือ ส่งเสริมให้ความรู้ ด้านประเพณี วัฒนธรรมต่างๆ และภูมิปัญญาท้องถิ่นให้อยู่คู่กับชุมชนตลอดไป

๗.๓ ปลุกฝังให้เด็กและเยาวชน รู้จักวันสำคัญต่างๆ ทางศาสนา และรู้จักเข้าวัดทำบุญ ตามงานบุญและพระเพณีต่างๆ

### ๘. การพัฒนาด้านสร้างเครือข่ายประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมของประชาชน

๘.๑ ประชาชนบางกลุ่มยังมีความเข้าใจที่ไม่ตรงกันในเรื่องของการเมือง การปกครอง ก่อให้เกิดความขัดแย้ง ความต้องการของประชาชน คือ สนับสนุนให้ประชาชนและบุคลากรของ อบต. ได้รับความรู้ มีวิถีประชาธิปไตย และยกย่องเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์

๘.๒ ประชาชนยังขาดการมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารงาน ความต้องการของประชาชน คือ สนับสนุนกระบวนการการมีส่วนร่วมของประชาชนในการร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมแก้ไข เช่น การประชุมประชาคมเพื่อการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น แผนชุมชน เป็นต้น

### ๙. การพัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดี

๙.๑ อบต. ยังขาดอาคารสถานที่ในการให้บริการประชาชนที่เหมาะสม ความต้องการของประชาชน คือ จัดให้มีการอาคารสถานที่ให้บริการอย่างเพียงพอ และการปรับปรุงกระบวนการทำงานของบุคลากร อบต. ให้ทันสมัย

๙.๒ พัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

๙.๓ การจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ต่างๆ และการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้เพื่อการบริการให้กับประชาชน

### ๑๐. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๑๐.๑ พัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงานด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย

๑๐.๒ การพัฒนาด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในการบริหารจัดการภัยพิบัติทางธรรมชาติ ให้มีประสิทธิภาพ

๑๐.๓ การแก้ไขปัญหาเสพติด

ซึ่งจากปัญหาดังกล่าว จึงทำให้ต้องมีการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลตอนยาง ให้เป็นไปตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์การบริหารส่วนตำบล รวมถึงสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลตอนยาง โดยมีแนวทางในการพัฒนาตำบลตามแผนพัฒนาท้องถิ่นห้าปี (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)



ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาง พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๕

**วิสัยทัศน์การพัฒนาของ องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาง**

“ดอนยางเป็นชุมชนน่าอยู่ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ดำรงชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง ร่วมใจต้านภัยยาเสพติด ส่งเสริมผลผลิตที่มีคุณภาพ มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล”

**ยุทธศาสตร์การพัฒนา**

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาง ได้กำหนดยุทธศาสตร์เพื่อให้สามารถดำเนินการก้าวไปสู่วิสัยทัศน์และจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ๘ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจพอเพียง
๒. การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต
๓. การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ
๔. การพัฒนาด้านคมนาคม ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ
๕. การพัฒนาด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๖. การพัฒนาด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัน สำคัญต่างๆ
๗. การพัฒนาด้านสร้างเครือข่ายประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมของประชาชน
๘. การพัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดี

**เป้าประสงค์**

๑. จัดให้มีสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ให้ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
๒. ส่งเสริมและพัฒนาจัดให้มีระบบการศึกษา สาธารณสุขให้ทั่วถึงรวมถึงพัฒนาสิ่งแวดล้อมคนในชุมชน ให้มีความเข้มแข็งและปลอดภัย
๓. ส่งเสริมอาชีพเกษตรกรรมที่ปลอดภัยจากสารพิษและเน้นเศรษฐกิจพอเพียง
๔. พัฒนาและปรับปรุงระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพโปร่งใส
๕. ส่งเสริมศาสนา วัฒนธรรมและจารีตประเพณีท้องถิ่น

**ตัวชี้วัด**

๑. ระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนภายในตำบลดอนยางเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง
๒. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของการสนับสนุนให้ประชาชนมีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค และการเกษตรได้อย่างเพียงพอ
๓. ชุมชนมีศักยภาพเข้มแข็งและสามารถพึ่งตนเองได้เพิ่มมากขึ้น
๔. ประสิทธิภาพการบริหารจัดการขององค์กรเพิ่มขึ้น
๕. ประชาชนมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ และมีคุณภาพชีวิตที่ดีเพิ่มขึ้น
๖. ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมในตำบลดอนยางได้รับการอนุรักษ์ และฟื้นฟูเพิ่มขึ้น
๗. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของการพัฒนาระบบสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานภายในตำบลดอนยาง

### คำเป้าหมาย

๑. ชุมชนมีระบบสาธารณสุขปโภค สาธารณูปการ ด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีมาตรฐานเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
๒. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความมั่นคงปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สิน
๓. ประชาชน มีอาชีพและรายได้ที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต
๔. อบต.มีการบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล
๕. มีศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี ที่เป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่น

### กลยุทธ์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	๑	การพัฒนาด้านเศรษฐกิจพอเพียง
กลยุทธ์การพัฒนา	๑.๑	พัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชนตามแนวพระราชดำริ
	๑.๒	ส่งเสริมอาชีพเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเอง สินค้าภูมิปัญญาท้องถิ่น
	๑.๓	ส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง และโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
	๑.๔	การปลูกป่า การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และพลังงาน
ยุทธศาสตร์การพัฒนา	๒	การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต
กลยุทธ์การพัฒนา	๒.๑	จัดสวัสดิการสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้ด้อยโอกาส
	๒.๒	ให้บริการและเพิ่มช่องทางในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารให้แก่ประชาชน
	๒.๓	ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาสตรี ผู้สูงอายุ เยาวชน เด็ก และสถาบัน ครอบครัว
	๒.๔	การส่งเสริมกีฬาและนันทนาการทุกระดับ
	๒.๕	การส่งเสริมจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ
	๒.๖	ส่งเสริมและให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่และประชาชนในการป้องกันอาชญากรรม บรรเทาสาธารณภัย และการปฏิบัติตามกฎหมาย
	๒.๗	สนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
ยุทธศาสตร์การพัฒนา	๓	การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ
กลยุทธ์การพัฒนา	๓.๑	พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตรให้สามารถใช้ประโยชน์ ได้อย่างเพียงพอ
	๓.๒	ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม ท่อระบายน้ำ รางระบายน้ำ เหมืองยู เหมืองส่วนน้ำทางการเกษตร ระบบน้ำประปา
ยุทธศาสตร์การพัฒนา	๔	การพัฒนาด้านคมนาคม ระบบสาธารณสุขปโภค สาธารณูปการ
กลยุทธ์การพัฒนา	๔.๑	ก่อสร้าง ซ่อมแซม ปรับปรุง บำรุง รักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อและรางระบายน้ำ
	๔.๒	พัฒนาระบบการจราจร การจัดทำป้ายจราจร ป้ายบอกเขต ป้ายซอย ต่างๆ การพัฒนาปรับปรุงสถานที่สาธารณะ และอาคารต่างๆ
	๔.๓	ขยายเขตไฟฟ้า และติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ
ยุทธศาสตร์การพัฒนา	๕	การพัฒนาด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
กลยุทธ์การพัฒนา	๕.๑	การส่งเสริมให้ความรู้ในการรณรงค์ป้องกันและควบคุมโรค



	๕.๒	การส่งเสริมสุขภาพอนามัยในชุมชน
	๕.๓	การพัฒนาาระบบสุขภาพภาคประชาชน
	๕.๔	บำบัดและจัดการขยะมูลฝอย
	๕.๕	ปรับปรุงสภาพภูมิทัศน์และสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสม
	๕.๖	การปลูกฝังและเสริมสร้างจิตสำนึกในการรักษาความสะอาด
ยุทธศาสตร์การพัฒนา	๖	การพัฒนาด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวันสำคัญต่างๆ
กลยุทธ์การพัฒนา	๖.๑	แนวทางการพัฒนา ส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และวันสำคัญต่างๆ
	๑.๒	แนวทางการพัฒนา ส่งเสริมประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
ยุทธศาสตร์การพัฒนา	๗	การพัฒนาด้านสร้างเครือข่ายประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมของประชาชน
กลยุทธ์การพัฒนา	๗.๑	ส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตยและสถาบันของชาติ
	๗.๒	การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่างๆ แก่ชุมชน
	๗.๓	ส่งเสริมพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมของประชาชน
ยุทธศาสตร์การพัฒนา	๘	การพัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดี
กลยุทธ์การพัฒนา	๘.๑	การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงาน
	๘.๒	เพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บและพัฒนารายได้
	๘.๓	การปรับปรุงพัฒนาสถานที่ วัสดุ ครุภัณฑ์พร้อมการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการบริการประชาชน

ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์การพัฒนาในภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาง จากประเด็นความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ที่สำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ยุทธศาสตร์ชาติ และยุทธศาสตร์จังหวัด จะเห็นได้ว่ามีความเชื่อมโยงกันอย่างชัดเจนในการนำมาเป็นแนวทางกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ชัดเจนจะเป็นการเตรียมการพัฒนา เป็นการนำภูมิคุ้มกันที่มีอยู่ พร้อมทั้งเร่งสร้างภูมิคุ้มกันในท้องถิ่นให้เข้มแข็งขึ้น เพื่อเตรียมความพร้อมคน สังคม และระบบเศรษฐกิจของชุมชนให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากสภาวะการณ์ ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน สังคมเศรษฐกิจภายในชุมชนให้มีคุณภาพ ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ภายในชุมชนอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจด้วยฐานความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ บนพื้นฐานการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของชุมชนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาง จึงได้กำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) คือ “เป็นชุมชนแห่งการมีส่วนร่วม อนุรักษ์วิถีชีวิตท้องถิ่น พัฒนาสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐาน มีภูมิคุ้มกันทางสังคม เพื่อให้เป็นชุมชนที่เข้มแข็ง”

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาง วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ออกเป็น ๗ ด้าน พิจารณาจาก พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม ( ฉบับที่ ๕ ) พ.ศ.๒๕๔๖ และ พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และให้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT เช่น

### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

- (๑) การจัดให้มีการก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมถนนให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ในตำบล
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การจัดให้มีการก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมสะพานให้มีความสะดวกในการสัญจร
- (๔) การสาธารณสุขการ
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีการติดตั้งและปรับปรุงเครื่องหมายบังคับจราจร
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง

### ๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มี การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การรักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินสาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอย
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ

สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมประชาชน

- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของประชาชน
- (๑๐) การให้มีการสาธารณสุขโรค
- (๑๑) การจัดทำกิจการซึ่งจำเป็นเพื่อการสาธารณสุข

### ๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล
- (๕) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- (๖) จัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย ปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรมและรักษาความสะอาดเรียบร้อยของ

ท้องถิ่น



**๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว**  
**มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๓) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ
- (๔) การส่งเสริมอาชีพ และการลงทุนในระดับชุมชน

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**  
**มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ
- (๖) การดูแลรักษาที่สาธารณะประโยชน์
- (๗) การจัดการป่าชุมชน
- (๘) การติดตามตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อมในเขต อบต.

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น**  
**มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม
- (๖) การบำรุงรักษาโบราณสถานในระดับท้องถิ่น
- (๗) การส่งเสริมกิจกรรมทางประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ**  
**และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาพตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลไว้ จะทำให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลตอนยาง ได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ประกอบการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลและสอดคล้องถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของกระทรวงมหาดไทย และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นสำคัญ

#### ผลการวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล

วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลตอนยาง โดยใช้เทคนิค SWOT analysis ดังนี้

#### จุดแข็ง (Strength) ขององค์การบริหารส่วนตำบลตอนยาง

๑. มีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานได้อย่างเพียงพอ
๒. พนักงานปฏิบัติหน้าที่เต็มความรู้ ความสามารถ
๓. สามารถดำเนินการและแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนได้เหมาะสมตามสภาพ
๔. สามารถติดต่อประสานงานกับผู้นำชุมชนได้
๕. ผู้บริหารและพนักงานมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานมีการทำงานที่เป็นระบบไม่มี

การแทรกแซงจากฝ่ายการเมือง

#### จุดอ่อน (Weakness) ขององค์การบริหารส่วนตำบลตอนยาง

๑. การทำงานในแต่ละส่วนขาดการประสานงานที่ดี
๒. รายได้มีจำกัด เมื่อเทียบกับนโยบายของผู้บริหาร ภารกิจ หน้าที่และความต้องการของประชาชน
๓. งบประมาณ อบต.มีน้อยไม่เพียงพอต่อการดำเนินการโครงการใหญ่ๆ ที่ใช้งบประมาณสูง
๔. ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจและขาดจิตสำนึก ด้านสาธารณสุข
๕. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่ยังติดขัดในเรื่องของพื้นที่ส่วนบุคคลจึงไม่สามารถดำเนินการเป็นโครงการพัฒนาที่ครอบคลุมทั้งพื้นที่ได้
๖. ขาดเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ด้านกฎหมายโดยตรง

#### โอกาส (Opportunities) ขององค์การบริหารส่วนตำบลตอนยาง

๑. การเดินทางสะดวก อยู่ไม่ไกลจากตัวจังหวัดมากนัก สามารถติดต่อประสานงานกับหน่วยงานราชการอื่นๆได้ง่าย
๒. มีเขตติดต่อกับหลายอำเภอ ทั้งอำเภอบ้านลาด อำเภอท่ายาง สามารถประสานความร่วมมือได้
๓. มีทรัพยากรธรรมชาติและภูมิปัญญาท้องถิ่น ที่สามารถพัฒนาให้เกิดเป็นรายได้ในอนาคต

#### อุปสรรค (Threats) ขององค์การบริหารส่วนตำบลตอนยาง

๑. ความไม่มั่นคงของรัฐบาล ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงาน
๒. ในบางพื้นที่มีการผูกขาดทางการเมือง ทำให้ไม่ใส่ใจความต้องการของประชาชน
๓. การบริหารงานขาดอิสระที่แท้จริง การทำงานมีข้อจำกัดหลายด้าน
๔. ขาดการมีส่วนร่วมที่ดีจากประชาชน
๕. ความขัดแย้งส่งผลให้ไม่ได้รับการสนับสนุนในเรื่องการปฏิบัติงานหรือโครงการที่ควรจะได้รับมาดำเนินการในท้องถิ่นทำให้ขาดโอกาสในการพัฒนา



## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาง นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาง วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ มีดังนี้

### ภารกิจหลัก

๑. การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
๒. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๓. การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา
๔. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๕. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. การพัฒนากฎหมายและส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
๖. การส่งเสริมประชาธิปไตยและกระบวนการประชาสังคม
๗. การพัฒนาส่งเสริมสุขภาพและการสาธารณสุข
๘. การป้องกันการทุจริตและคอร์รัปชั่น
๙. การเพิ่มผลผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัยเพื่อส่งออกและเพื่อการบริโภค

ภายในประเทศ

### ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตร
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๔. หมู่บ้านสวย สะอาด น่าอยู่
๕. การส่งเสริมสินค้า หนึ่งตำบล หนึ่งนวัตกรรม
๖. การส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์
๗. การพัฒนาการมีส่วนร่วมทางเมืองและการบริหารในภาคของประชาชน

สำหรับการกำหนดภารกิจหลัก ควรพิจารณาภารกิจที่มีความจำเป็นเร่งด่วนที่จะดำเนินการที่จะก่อประโยชน์ต่อประชาชนหรือบริการสาธารณะเป็นสำคัญ ส่วนภารกิจรองหรือสิ่งทีอาจจะดำเนินการหรือรอดำเนินการได้ หรือในอนาคตอาจจะนำมาปรับเป็นภารกิจหลัก

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาง มีการจัดแบ่งโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ประกอบด้วย สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม หน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๔๗ อัตรากำลัง เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเพื่อแก้ไขปัญหาการบริหารงานของทุกส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยางให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้บัญญัติให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะในด้านต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ของประชาชน โดยองค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องรับการถ่ายโอนภารกิจและอำนาจหน้าที่ ตามที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่เพิ่มขึ้นจากที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ประกอบกับแผนอัตรากำลังเดิมการจัดโครงสร้างอัตรากำลังในส่วนราชการสำนักปลัด กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม ยังไม่เป็นไปตามหนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๔๓ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ และเพื่อแก้ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามที่กล่าวมาข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาง จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกำหนดกรอบอัตรากำลังใหม่ ให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีอยู่ในปัจจุบันเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

#### ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

##### ๘.๑ โครงสร้าง

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ให้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ โดยประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ดังนี้ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาง จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b> ๑.๑ กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ ๑.๑.๑ งานนิติการ  ๑.๒ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๓ งานประชาสัมพันธ์ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานแผนงานและงบประมาณ	<b>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b> ๑.๑ กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ ✓ ๑.๑.๑ งานนิติการ ✓  ๑.๒ งานบริหารงานทั่วไป ✓ ๑.๓ งานประชาสัมพันธ์ ✓ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานแผนงานและงบประมาณ ✓ ๑.๖ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๒. กองคลัง</b> ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๔ งานบริหารงานทั่วไป	<b>๒. กองคลัง</b> ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๔ งานบริหารงานทั่วไป	
<b>๓. กองช่าง</b> ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานวิศวกรรมโยธา ๓.๓.งานการโยธา ๓.๔ งานสาธารณูปโภค ๓.๕ งานบริหารงานทั่วไป	<b>๓. กองช่าง</b> ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานวิศวกรรมโยธา ๓.๓.งานการโยธา ๓.๔ งานสาธารณูปโภค ๓.๕ งานบริหารงานทั่วไป	
<b>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b> ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานบริหารงานทั่วไป	<b>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b> ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานบริหารงานทั่วไป	
<b>๕. กองสวัสดิการสังคม</b> ๕.๑ งานสังคมสงเคราะห์ ๕.๒ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม ๕.๓ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ๕.๔ งานบริหารงานสาธารณสุข ๕.๕ งานส่งเสริมการเกษตร ๕.๖ งานบริหารงานทั่วไป	<b>๕. กองสวัสดิการสังคม</b> ๕.๑ งานสังคมสงเคราะห์ ๕.๒ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม ๕.๓ งานพัฒนาชุมชน ๕.๔ งานบริหารงานทั่วไป	
<b>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</b> -	<b>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</b> -	

#### ๔.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยางและเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้





ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง (๐๔)								
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
กองช่าง (๐๕)								
นักบริหารงานช่าง(ผู้อำนวยการกองช่าง) (อท.ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นายช่างไฟฟ้า (ปง/ชง)		๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่มให้ครบตามโครงสร้าง ว.๓๖
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
พนักงานผลิตน้ำประปา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
นักบริหารงานการศึกษา(ผอ.กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม) (อท.ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)		๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่มให้ครบตามโครงสร้าง ว.๓๖
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					กำหนดเพิ่ม ตามหนังสือ มท. 0809.2/ว 36 ลว.10 มี.ค.66			
ครู อื่นดับ คศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รับเงินอุดหนุน
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยครู (ผู้มีคุณวุฒิ ๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รับเงินอุดหนุน
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ ๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รับเงินอุดหนุน (ว่าง)
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รับเงินอุดหนุน

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ผอ.กองสวัสดิการสังคม) (อท.ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป(ปก./ชก.)		๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม ให้ครบตาม โครงสร้าง
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔๗	๕๐	๕๐	๕๐	+๓	-	-	







ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าแทนที่คาดว่าจะต้องใช้ในการช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘		๒๕๖๙	
	พนักงานจ้าง																
๒๗	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑๕๖,๗๒๐	๐												
๒๘	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑๖๔,๖๔๐	๐												
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑๖๓,๙๒๐	๐												
๓๐	พนักงานผลิตน้ำประปา		๒	๒๑๖,๐๐๐	๐												
๓๑	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ		๑	๑๐๘,๐๐๐	๐												
๓๒	คนงาน		๑	๑๐๘,๐๐๐	๐												
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๘)																
๓๔	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๑	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐												
๓๕	ครู		๑	-	๐												
๓๖	นักวิชาการศึกษา	ป/ก/ชก	๑	๐	๐												
๓๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑														
	พนักงานจ้าง																
๓๘	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)		๑	-	๐												
๓๙	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีคุณวุฒิ)		๑	-	๐												
๔๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑๓๘,๐๐๐	๐												
๔๑	ผู้ดูแลเด็ก		๑	-	๐												
	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)																
๔๒	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑														
๔๓	นักพัฒนาชุมชน	ชก	๑	๓๖๖,๐๐๐	๐												
๔๔	นักพัฒนาชุมชน	ชก	๑	๔๕๒,๓๒๐	๐												
๔๕	นักจัดกิจกรรมทั่วไป	ป/ก/ชก	๑	๐	๐												
	พนักงานจ้าง																
๔๖	คนงาน		๑	๑๐๘,๐๐๐	๐												
	หน่วยตรวจรถสองล้อ (๑๒)																
๔๗	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป/ก/ชก	๑	๓๘๘,๕๐๐	๐												
(๕)	รวม		๕๐	๑๑,๕๓๓,๗๒๐	๔๖๒,๐๐๐												
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%(๑๐%)																
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๕๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																

หมายเหตุ : ใช้ข้อมูลบัญชีงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ = ๓๗,๕๐๐,๐๐๐ เป็นฐานในการคิดเพิ่มไม่เก็บร้อยละ ๕ เป็นฐานในการคำนวณ

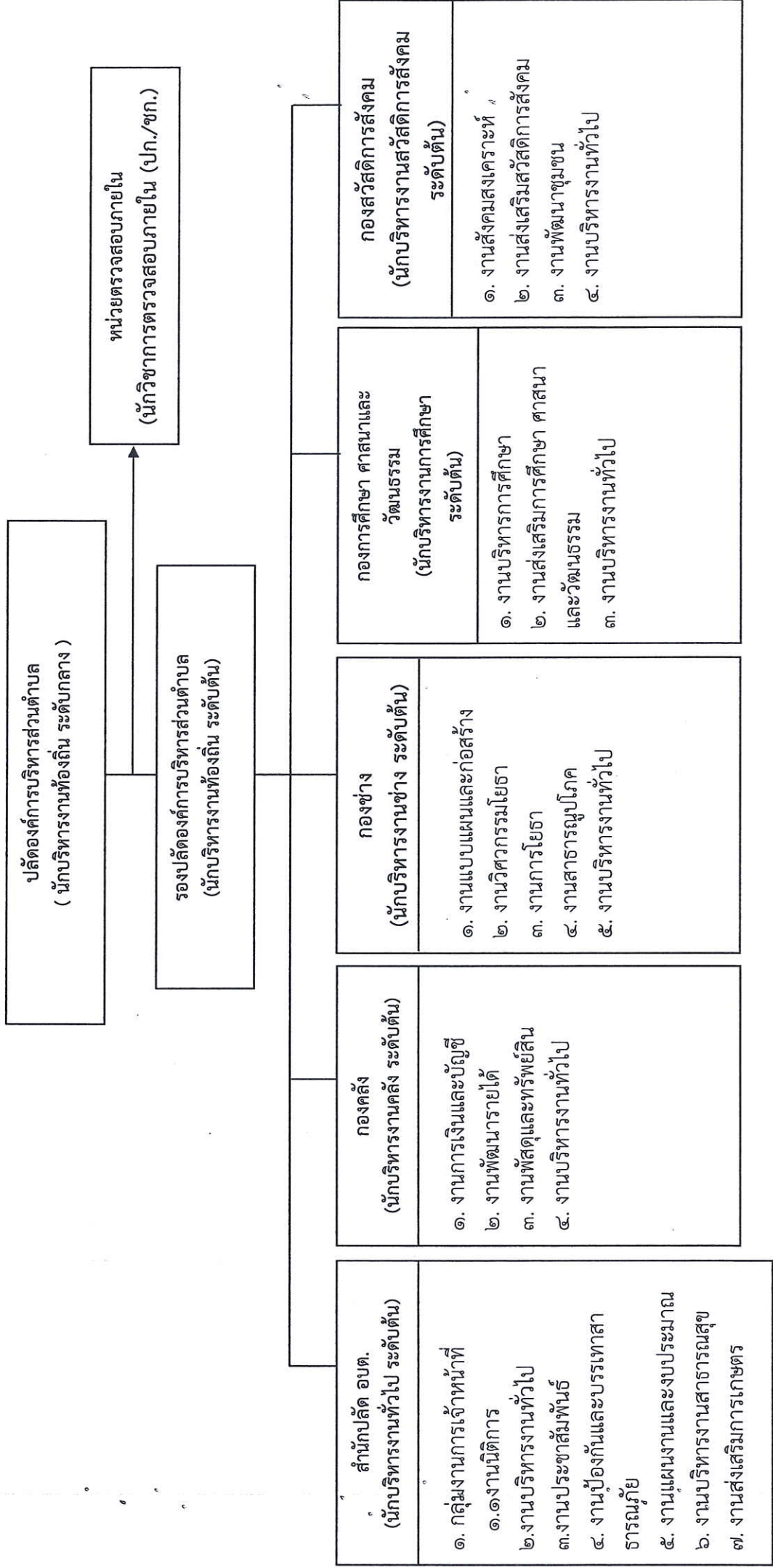
= งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ เป็นเงิน (๓๗,๕๐๐,๐๐๐ X ๕%) + ๓๗,๕๐๐,๐๐๐ = ๓๙,๓๗๕,๐๐๐

= งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ เป็นเงิน (๓๙,๓๗๕,๐๐๐ X ๕%) + ๓๙,๓๗๕,๐๐๐ = ๔๑,๓๑๓,๗๕๐

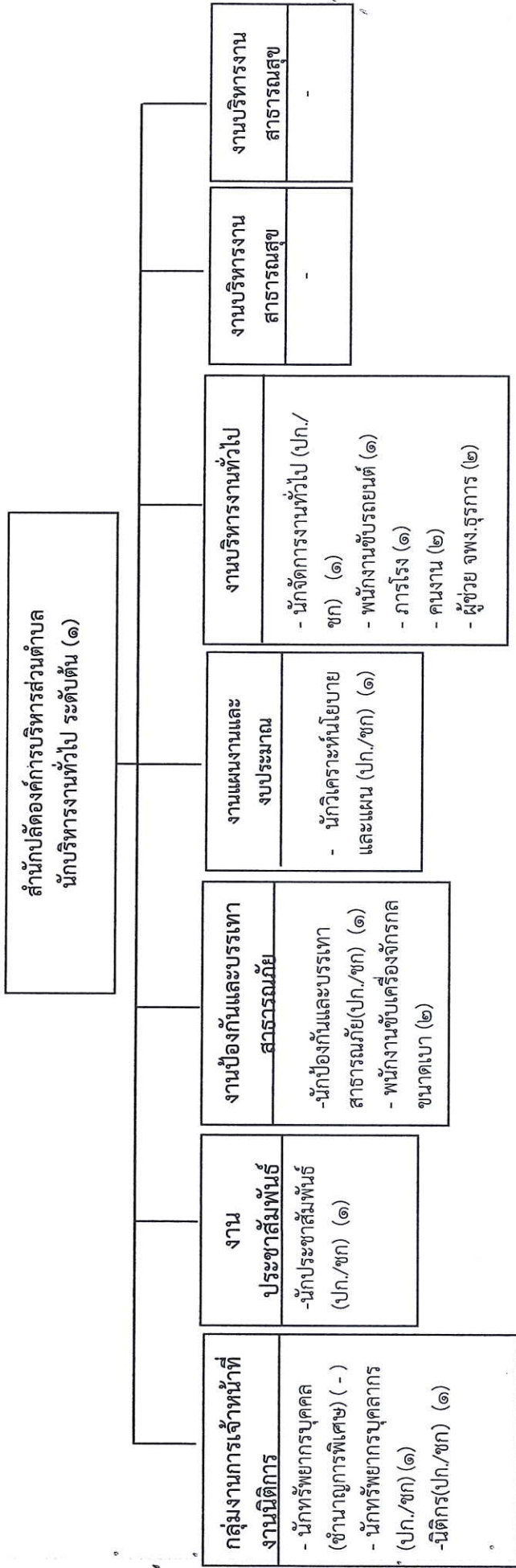
= งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ เป็นเงิน (๔๑,๓๑๓,๗๕๐ X ๕%) + ๔๑,๓๑๓,๗๕๐ = ๔๓,๓๘๐,๙๓๗



**๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี**



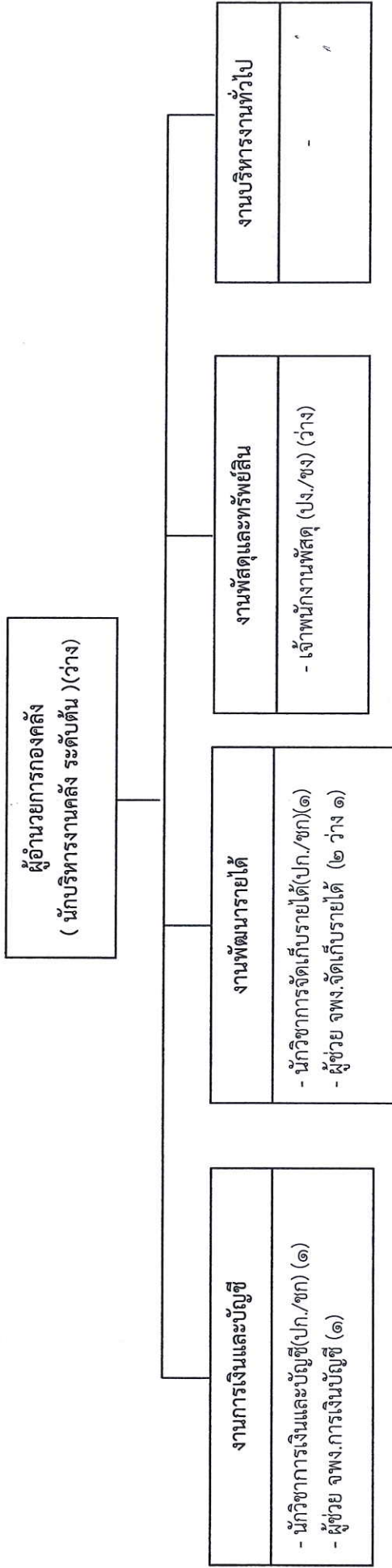
โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



ระดับ	อ.ต.ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติกร	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๕	๑	-	-	-	๕	๓

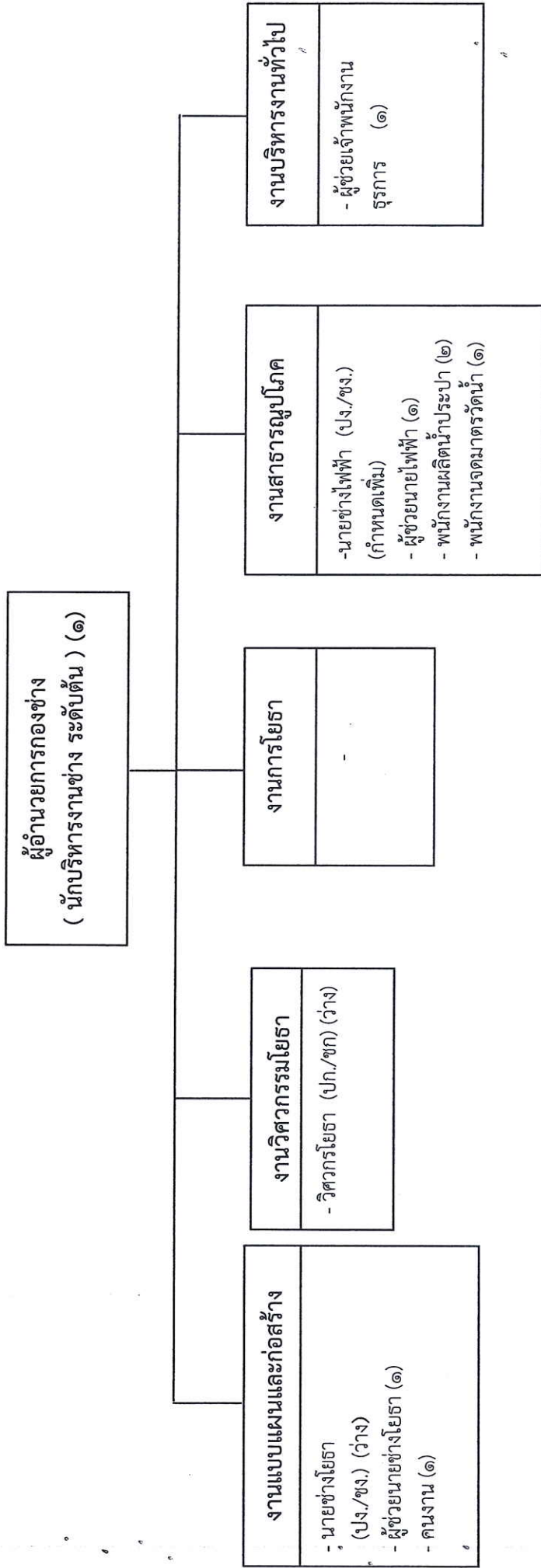


โครงสร้างองค์กร



ระดับ	อ.ต.ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๒		-	-	-	๒	-

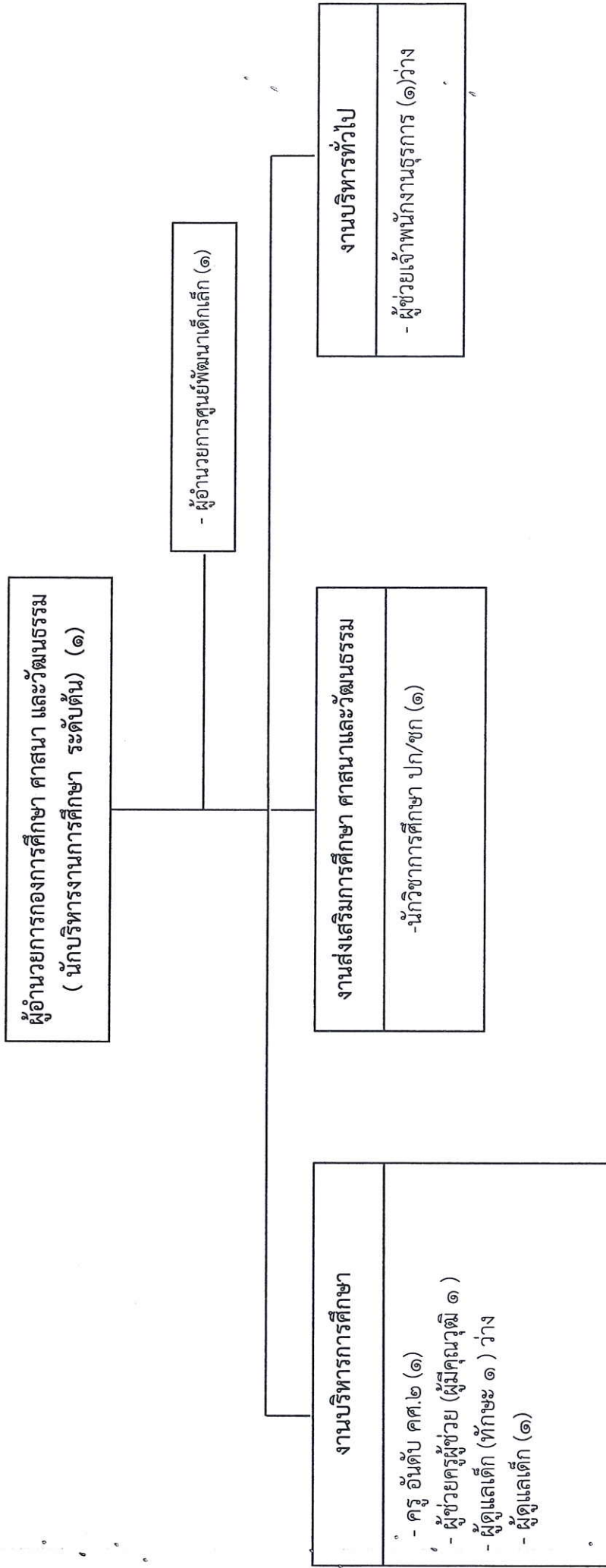
โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	อท.ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	๓	๔

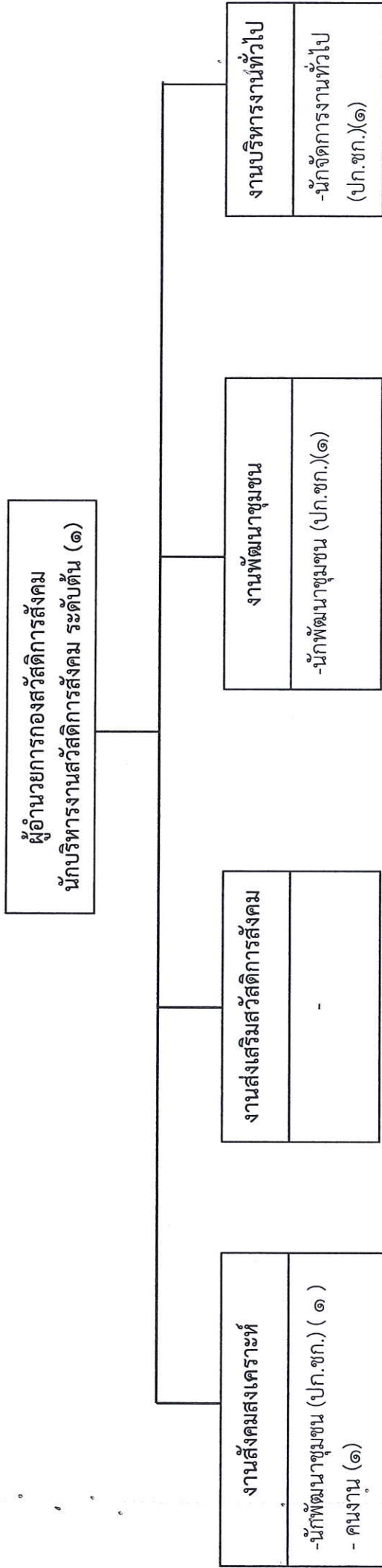


โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	อ.ต.ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ครู (ค.ศ.๒)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน				-	-	๑	๑	๑

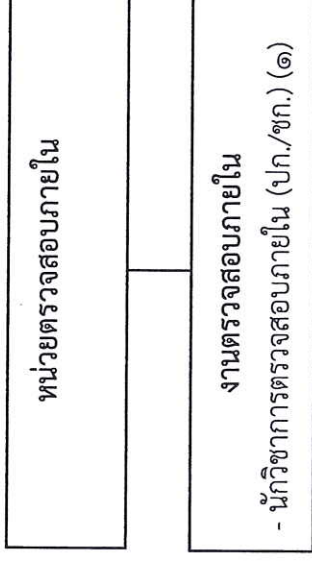
โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



ระดับ	อท.ต้น	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๒	-	-	-	๑



### โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ จำนวน	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
๑		-	-	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงตำแหน่งและภารกิจกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

• สำนักปลัดอบต.

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ	
๑	นายพัศกร บุญผูก	ป.โท รัฐประศาสน ศาสตร์	๓๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๓๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	บพ.	กลาง	๘๘,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๘๘,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๘๘,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๘๒๗,๕๒๐
๒	นางสาวบุญส่ง คล้ายพงษ์	ป.โท รัฐประศาสน ศาสตร์	๓๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๓๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น	บพ.	ต้น	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	๕๐๔,๒๔๐
๓	นางศิริพร อินมอญ	ป.โท รัฐประศาสน ศาสตร์	๓๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๓๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	อพ.	ต้น	๕๗,๕๖๐ (๓,๖๓๐ x ๑๒)	-	-	๕๑๗,๕๖๐
๔	นางสาววิไล รอดสิน	ป.โท รัฐศาสตร์	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล (ปรับปรุงตำแหน่งครั้งแรก ตามประกาศ ก. อบต.จ.เพชรบุรี ถว. ๙ ก.พ. ๒๕๖๔)	ชพ.	-	นักทรัพยากรบุคคล (ปรับปรุงตำแหน่งครั้งแรก ตามประกาศ ก. อบต.จ.เพชรบุรี ถว. ๙ ก.พ. ๒๕๖๔)	วิชาการ	ชพ.	-	-	-	ปรับปรุงครั้ง แรก
๕	นายอนุชา สำเนียงแจ่ม	ป.โท รัฐประศาสน ศาสตร์	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก	๕๒๗,๒๔๐ (๓,๕๗๐ x ๑๒)	-	-	๕๒๗,๒๔๐
๖	นางวิวิธกานต์ กลิ่นเกลา	ป.โท รัฐประศาสน ศาสตร์	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักประสานงานทั่วไป	ชก	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักประสานงาน	วิชาการ	ชก	๕๓๕,๗๒๐ (๓,๖๓๐ x ๑๒)	-	-	๕๓๕,๗๒๐
๗	นายจุมเขต มณีฉาย	ป.ตรี รัฐประศาสน ศาสตร์	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการนโยบาย และแผน	ชก	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการนโยบาย และแผน	วิชาการ	ชก	๓๗๖,๐๘๐ (๓,๑๕๐ x ๑๒)	-	-	๓๗๖,๐๘๐
													๓๕๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐ x ๑๒)



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ	
๘	นายทรงศักดิ์ จันทร์กระจำง	ป.ตรี วิทยา ศาสตรบัณฑิต	๓๘-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ชก	๓๘-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ชก	๓๒๙,๗๖๐ (๒๗,๔๘๐ x ๑๒)	-	-	๓๒๙,๗๖๐
๙	นายวงศกร เลาหศิริ	ป.ตรี นิติ ศาสตรบัณฑิต	๓๘-๐-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๓๘-๐-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๑๘๕,๐๔๐ (๑๕,๔๒๐ x ๑๒)	-	-	๑๘๕,๐๔๐
๑๐	น.ส.อัญชัน กลิ่นพิบูล	ป.ตรี การ จัดการทั่วไป	-	ผ.ช.จพ.ง.ร.ร.การ	-	-	ผ.ช.จพ.ง.ร.ร.การ	-	๑๘๒,๐๔๐ (๑๕,๑๗๐ x ๑๒)	-	-	๑๘๒,๐๔๐
๑๑	นางสุนันทา พราหมณ์น้อย	ป.โท ธุรกิจ ศึกษา	-	ผ.ช.จพ.ง.ร.ร.การ	-	-	ผ.ช.จพ.ง.ร.ร.การ	-	๑๗๔,๒๔๐ (๑๔,๕๒๐ x ๑๒)	-	-	๑๗๔,๒๔๐
๑๒	-ว่าง-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐ x ๑๒)	-	-	ว่าง
๑๓	นายพิเชษฐ์ มีทรัพย์	ปวช.	-	พนักงานขับเครื่อง จักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่อง จักรกลขนาดเบา	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๑๔	นายพิชญ์ เปี่ยมสวาท	ม.๖	-	พนักงานขับเครื่อง จักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่อง จักรกลขนาดเบา	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๑๕	นางสาวปัทมา ภักดีภูวนาจ	ป.๖	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๖	นายดำรงณ ลาญ์	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗	นายสำราญ กลิ่นเขย	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

กองคลัง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ	
๑			๓๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงาน การคลัง	ต้น	๓๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงาน การคลัง	ต้น	๓๘๓,๖๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	-	-	ว่าง
๒	นางศิริรัตน์ ศิลปไตร	ป.ตรี บริหารธุรกิจ	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บ รายได้	ชก	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการ จัดเก็บรายได้	ชก	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐ x ๑๒)	-	-	๓๘๒,๕๖๐
๓	นางณัฐนันท์ ศรีพุ่ม	ป.ตรี บริหารธุรกิจ	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงิน และบัญชี	ชก	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงิน และบัญชี	ชก	๓๘๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๓๘๖,๐๐๐
๔	-ว่าง-	-	๓๘-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ ชง	๓๘-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ ชง	๒๘๗,๘๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	-	-	ว่าง
๕	น.ส.อัญชนาพร สุพล	ปวช.การขยาย	-	ผช.จนท.จัดเก็บ รายได้	-	-	ผช.จพง.จัดเก็บ รายได้	-	๑๖๘,๔๔๐ (๑๔,๑๒๐ x ๑๒)	-	-	๑๖๘,๔๔๐
๖	-ว่าง-	-	-	ผช.จนท.จัดเก็บ รายได้	-	-	ผช.จพง.จัดเก็บ รายได้	-	๑๓๘,๐๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	-	-	ว่าง
๗	น.ส.กรรณิการ์ เรืองทิพย์	ป.ตรี บัญชี บัณฑิต	-	ผช.จนท.การเงิน และบัญชี	-	-	ผช.จพง.การเงิน และบัญชี	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐



บงช่ง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบัตรกำลังเดิม		กรอบัตรกำลังใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ			
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ
๑	นายธวัชชัย ฉิมพาลี	ป.ตรี การก่อสร้าง	๓๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๓๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	อท	ต้น	๔๘๐,๘๐๐ (๔๐,๙๐๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๕๓๒,๘๐๐
๒	-	-	๓๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ ชง.	๓๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ ชง.	๒๘๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเต็ม ๒๘๗,๙๐๐
๓	-	-	๓๘-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ ชก.	๓๘-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ปก./ ชก.	๓๕๕,๓๒๐ ค่ากลางเงินเดือน	-	-	ว่างเต็ม ๓๕๕,๓๒๐
๔	-	-	๓๘-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ ชง.	๓๘-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	ปง./ ชง.	๒๘๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเต็ม ๒๘๗,๙๐๐
๕	นายอรรถนพ ผุดผ่อง	บวช.ช่างไฟฟ้า	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	-	๑๕๖,๗๒๐ (๑๓,๐๖๐ x ๑๒)	-	-	๑๕๖,๗๒๐
๖	นายเจษฎา ลมมา	ปวส.ช่างก่อสร้าง	-	ผช.นายช่างโยธา	-	-	ผช.นายช่างโยธา	-	-	๑๖๔,๖๔๐ (๑๓,๗๒๐ x ๑๒)	-	-	๑๖๔,๖๔๐
๗	นางสาวกมลนิศัญหอมโชติ	ปวส.การบัญชี	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	๑๖๓,๙๒๐ (๑๓,๖๖๐ x ๑๒)	-	-	๑๖๓,๙๒๐
๘	นายหนุ่ม ทองคำ	ม.๖	-	พนักงานผลิตน้ำตาล	-	-	พนักงานผลิตน้ำตาล	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๙	นายสมญา รวงผึ้ง	ป.๖	-	พนักงานผลิตน้ำตาล	-	-	พนักงานผลิตน้ำตาล	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๐	น.ส.พันทิพา รุ่งเรือง	ม.๖	-	พนักงานจดมาตราวัดน้ำ	-	-	พนักงานจดมาตราวัดน้ำ	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๑	นายกิตติพงษ์ สุขแจ่ม	ป.ตรี พัฒนาชุมชน	-	คณงาน	-	-	คณงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

**กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม**

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ	
๑	ว่าง	-	๓๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหาร การศึกษา	ต้น	๓๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหาร การศึกษา	อท.	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	-	ว่าง
๒	น.ส.ลักขิกา รอดสวัสดิ์	ปริญญาโท	๓๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๘๘	ครู	คศ. ๒	๓๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๘๘	ครู		คศ.๒	๓๒๗,๗๒๐ (๒๗,๓๑๐) x ๑๒	-	เงินอุดหนุน
๓	น.ส.อัฐภิญญา จันระจา	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ ดูแลเด็ก		-	๒๕๒,๒๔๐ (๒๑,๐๒๐ x ๑๒)	-	รับเงินอุดหนุน
๔	ว่าง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ ดูแลเด็ก		-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐ x ๑๒)	-	รับเงินอุดหนุน
๕	นางสาวบุปผา เรืองโรจน์	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก		-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๖	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้า พนักงานธุรการ		-	๑๓๘,๐๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	-	ว่าง



### กองสวัสดิการสังคม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ		
๑	นางพรรณนพร เล็กนุ้ม	ป.โท รัฐประศาสน ศาสตร์	๓๘-๓๑-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงาน สวัสดิการสังคม	ต้น	๓๘-๓๑-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงาน สวัสดิการสังคม	อพ.	ต้น	๔๒๙,๒๔๐ (๓๘,๗๗๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๖๕,๐๑๐
๒	น.ส.จันทร์เพ็ญ แสงกระจ่าง	ป.โท รัฐประศาสน ศาสตร์	๓๘-๓๑-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก	๓๘-๓๑-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๓๙๖,๐๐๐
๓	นางพิชญ์กานต์ ปริปรอม	ป.โท รัฐประศาสน ศาสตร์	๓๘-๓๑-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๒	นักพัฒนาชุมชน	ชก	๓๘-๓๑-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๒	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก	๔๔๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐ x ๑๒)	-	-	๔๔๒,๓๒๐
๔	นายอภัยพร บุญเลิศ	ปริญญาตรี	-	คณงาน	-	-	คณงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

### หน่วยตรวจสอบภายใน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ		
๑	นางอรพรรณ ทองทศทิศ	ป.ตรี การจัดการ การศึกษาระดับ ปริญญาตรี	๓๘-๓๑-๑๑-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน	-	๓๘-๓๑-๑๑-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ชก.	๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐ x ๑๒)	-	-	๓๘๙,๔๐๐

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลตอนล่าง กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายรัฐบาล คือ การพัฒนาไปสู่ ไทยแลนด์ ๔.๐ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีการบริหารจัดการที่เปิดเผยม โปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะบริหารราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน



#### ๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

ทั้งนี้วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

#### ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลตอนล่างได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ เป็นไปตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) มีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานกลางและแนวทางในการรักษาระบบคุณธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เพื่อส่งเสริมให้การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพ โดยได้ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมซึ่งเป็นเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตัวอย่างเช่น

พนักงานส่วนตำบลพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลตอนล่าง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย