



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๔ - พ.ศ. ๒๕๖๖

(อบต.สามัญ)

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย  
อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

# สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๗
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๓
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๔
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๐
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๕
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๘
๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๓๐

## ภาคผนวก

- ประกาศฯ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย
- คำสั่งฯ การจัดพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ลงสู่ตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการใหม่
- ประกาศฯ ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓
- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓
- สำเนาบันทกข้อความฯ ขอเชิญประชุมฯ
- สำเนารายงานการประชุมคณะจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- คำแถลงประกอบงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

**แผนอัตรากำลัง ๓ ปี**  
**ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - พ.ศ. ๒๕๖๖**  
**องค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม**

\*\*\*\*\*

**๑. หลักการและเหตุผล**

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัด(ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จะต้องจ่ายด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้อง เหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย สามารถวางแผนอัตรากำลังและการ จัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหาร ส่วนตำบลดอนข่อย เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นต่อการ ปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้าน บริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย เป็นกรรมการและเลขานุการ และมีนักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาของตำบลดอนข่อย เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับกับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครปฐม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิค ด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในการเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/แก้ไขอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานที่ตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็น การถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่ เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภท วิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็ พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็ กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะ กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วน ราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบาย เหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่า โดยเปรียบเทียบหากจะต้องมี การเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถ นำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผล การจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

#### ๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

##### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านคมนาคม ด้านไฟฟ้า ด้านประปาและแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

##### ๒. ด้านเศรษฐกิจ

๑) ส่งเสริมอาชีพให้กับชุมชนเพื่อมีรายได้เพิ่มขึ้น

๒) การขาดเงินขาดเงินทุนและอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ

##### ๓. ด้านสังคม

๑) ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคม

๒) เสริมสร้างคุณภาพชีวิตประชาชนผู้สูงอายุ

๓) สร้างความมั่นคงและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินแก่ประชาชน

๔) การดูแลและให้การช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส คนชรา คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์

##### ๔. ด้านการเมือง การบริหาร

๑) ประชาชนขาดความสนใจ ในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒) การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ

๓) พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

๔) การปรับปรุงและพัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

##### ๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑) การปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

๒) การจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย

๓) การบำรุงรักษาระบบระบายน้ำ

๔) การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

##### ๖. ด้านสาธารณสุข

๑) ด้านสุขภาพอนามัย

๒) การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

##### ๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๑) การส่งเสริมด้านการศึกษา

๒) ส่งเสริมการอนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาชาวบ้าน



## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติ สภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลตอนช้อย มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT ดังนี้

### จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. คณะผู้บริหารมีความเป็นผู้นำ
๒. การเมืองท้องถิ่นมีความเข้มแข็ง มีเอกภาพ
๓. พนักงานส่วนตำบลมีศักยภาพความพร้อมในการทำงาน
๔. เป็นศูนย์กลางการคมนาคม
๕. มีแหล่งความรู้ในการประกอบอาชีพ
๖. ชุมชนมีวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิตและภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นเอกลักษณ์ของตนเอง
๗. สถานที่ตั้งอยู่ใกล้กับสถานที่ราชการ ทำให้สะดวกต่อการติดต่อประสานงาน

### จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. งบประมาณในการบริหารงานน้อย ไม่เพียงพอต่อความต้องการและแก้ไขปัญหา
๒. ปัญหาในการบังคับใช้กฎหมาย
๓. เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ
๔. เกษตรกรใช้สารเคมีมากในภาคการเกษตร
๕. การประชาสัมพันธ์ข่าวสารไม่ทั่วถึง
๖. เยาวชนบางส่วนมีปัญหาเสพติด และอบายมุข
๗. กระบวนการผลิตพืชผลทางการเกษตรไม่ครบวงจร

### โอกาส (Opportunities : O)

๑. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เอื้อต่อการพัฒนา
๒. การขยายตัวทางเศรษฐกิจ ทำให้มีการลงทุนในพื้นที่
๓. นโยบายของรัฐบาลที่เป็นตัวแรงในการทำงาน
๔. การส่งเสริมด้านการพัฒนาการเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง

### อุปสรรค (Threats : T)

๑. ประชาชนในพื้นที่ไม่ให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมบางกิจกรรม
๒. ค่าครองชีพสูง ประชาชนมีรายได้ต่ำ
๓. ผลผลิตจากการเกษตรต่ำ แนวโน้มการผลิตลดลง ต้นทุนในการผลิตสูงคุณภาพ

ไม่ได้ มาตรฐาน

๔. ทรัพยากรที่มีอยู่ค่อนข้างจำกัด
๕. ปัญหาเสพติดในพื้นที่

๖. ประชาชนยังไม่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีการโจรกรรมลักเล็กขโมยน้อย

เกิดขึ้นเป็นประจำ เนื่องจากสภาพชุมชนมีการขยายตัวประกอบกับ อบต.ตอนช้อย มีพื้นที่กว้างขวางประชาชนอยู่กระจัดกระจาย ทำให้การคุ้มครองดูแลรักษาความปลอดภัยเป็นไปอย่างไม่ทั่วถึง

## การวิเคราะห์อัตรากำลังคนในองค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย

### ๑.การวางแผน

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อยแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อพิจารณากรอบอัตรากำลัง ของบุคลากรในสังกัด ประกอบด้วย

๑. นายกองค้การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย	กรรมการ
๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๖. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย	กรรมการ/เลขานุการ
๗. นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ , พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๔๕ หมวดที่ ๒ การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

### ๒.การพิจารณาโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย จัดทำตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐมเรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ใช้หลักการดำเนินการควบคู่กับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย มีหลักในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหา เพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ และต้องสอดคล้องกับ ๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ๑.๑ พัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีความสามารถในการแข่งขันระดับประเทศ
- ๑.๒ ส่งเสริมการอนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาชาวบ้าน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านเศรษฐกิจ

- ๑.๑ ส่งเสริมอาชีพให้กับชุมชนเพื่อมีรายได้เพิ่มขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านสังคม

- ๑.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคม
- ๑.๒ เสริมสร้างคุณภาพชีวิตประชาชนสู่สังคมน่าอยู่
- ๑.๓ สร้างความมั่นคงและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินแก่ประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว

- ๑.๑ เสริมสร้างให้เป็นตำบลที่น่าอยู่
- ๑.๒ ส่งเสริมให้ชุมชนรักความสะอาด

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริหารจัดการที่ดี

- ๑.๑ ผู้ปฏิบัติมีศักยภาพในการทำงาน
- ๑.๒ เครื่องมือเครื่องใช้สะดวกและพร้อมใช้งาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการบริการสาธารณะ

- ๑.๑ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านคมนาคม ด้านไฟฟ้า ด้านประปา และแหล่งน้ำเพื่อ

การเกษตร

**๓.การเก็บข้อมูลยุทธศาสตร์และภารกิจของหน่วยงาน**

เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย มียุทธศาสตร์ในการกำหนดทิศทางในการบริหารจัดการในองค์กรแล้ว จึงดำเนินการกำหนดเป้าประสงค์และภารกิจของหน่วยงานเพื่อที่จะให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาว่า ในยุทธศาสตร์แต่ละยุทธศาสตร์ มีเป้าประสงค์อย่างไร และองค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย จะกำหนดตำแหน่งใด เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์นั้น และปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย มีอัตรากำลังในการปฏิบัติงานภายใต้ยุทธศาสตร์นั้นเพียงพอหรือไม่ และยุทธศาสตร์ใดที่มีคนเกินความจำเป็น เพื่อที่คณะกรรมการจะได้ปรับแก้ตำแหน่งในกรณีตำแหน่งว่าง นั้น เพื่อรองรับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ภายใต้ภารกิจของแต่ละส่วนราชการ ๔ ส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

**๑. สำนักงานปลัด** มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไป ขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดหน้าที่ของส่วนราชการใดขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและ เร่งรัด การปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานด้านธุรการ งานสารบรรณ การจัดทำ แผนพัฒนา การจัดทำร่างข้อบัญญัติตำบล การจัดทำทะเบียนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การให้ คำปรึกษาหน้าที่และความรับผิดชอบการปกครองบังคับบัญชาของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงาน จ้าง การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการเกี่ยวกับอนุญาตต่าง ๆ และปฏิบัติงานที่ ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนราชการที่เรียกชื่ออื่น รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการในองค์การ บริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมี โครงสร้างงานในสำนักงานปลัด ดังนี้

- ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป
- ๑.๒ งานนโยบายและแผน
- ๑.๓ งานกฎหมายและคดี
- ๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน

**๒. กองคลัง** มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำบัญชีและทะเบียนรับ - จ่ายเงิน ทุก ประเภท เกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่ง การฝากเงิน การตรวจเงินขององค์การ บริหารส่วนตำบล รวบรวมสถิติเงินได้ประเภทต่าง ๆ การเบิกตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่ายเงินงบประมาณ การ หักภาษีและนำส่งรายงานเงินคงเหลือประจำวัน การรับและจ่ายขาดเงินสะสมขององค์การบริหารส่วนตำบล การยืมเงินตราของราชการ การจัดสรรผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สิน ตรวจสอบงานของจังหวัดและ สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน การพัฒนารายได้ การออกใบอนุญาตและค่าธรรมเนียมต่าง ๆ และปฏิบัติหน้าที่ อื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีโครงสร้างงานในกองคลัง ดังนี้

- ๒.๑ งานการเงิน
- ๒.๒ งานบัญชี
- ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

**๓ กองช่าง** มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพพัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุม อาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนปฏิบัติ งานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้าง และ ซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงาน เครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บ รักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีโครงสร้างงานในกอง ช่าง ดังนี้

- ๓.๑ งานก่อสร้าง
- ๓.๒ งานออกแบบ และควบคุมอาคาร
- ๓.๓ งานสาธารณูปโภค

**๔. หน่วยตรวจสอบภายใน** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการตรวจสอบการปฏิบัติงานงานเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ การเงินและการบัญชี การดำเนินงาน การพัสดุและทรัพย์สินและการบริหาร งานด้านอื่น ๆ เพื่อให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและเป็นไปตาม กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง มติคณะรัฐมนตรี รวมทั้งหนังสือสั่งการต่าง ๆ และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

**๔. การเก็บข้อมูลกระบวนการทำงานจริง**

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย ได้พิจารณาภาระค่างานที่หัวหน้าส่วนราชการ ได้เก็บรวบรวม ข้อมูล และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งที่ควรมี หรือ ทิศทางการควบคุมอัตรากำลังของบุคลากรในอนาคตตลอดระยะเวลา ๓ ปี

**๕ การพิจารณาอุปสงค์กำลังคน**

หลังรวบรวมข้อมูลดังกล่าวแล้ว ตลอดระยะเวลาที่แล้วมาแผนอัตรากำลังที่ใช้คือ แผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย มีภารกิจ ด้านการศึกษา และด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ที่เพิ่มขึ้น เบื้องต้นคณะกรรมการได้ร่วมกันพิจารณาปรับ เกื้ออัตรากำลังที่ว่างเพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายไปพลางก่อน

## ๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

### ๖.๑ ภารกิจหลัก

- พัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีความสามารถในการแข่งขันระดับประเทศ
- ส่งเสริมการอนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาชาวบ้าน
- ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคม
- เสริมสร้างคุณภาพชีวิตประชาชนผู้สังคมน่าอยู่
- สร้างความมั่นคงและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินแก่ประชาชน
- เสริมสร้างให้เป็นตำบลที่น่าอยู่
- ส่งเสริมให้ชุมชนรักษาความสะอาด
- ผู้ปฏิบัติมีศักยภาพในการทำงาน
- เครื่องมือเครื่องใช้สะดวกและพร้อมใช้งาน
- พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านคมนาคม ด้านไฟฟ้า ด้านประปาและแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

### ๖.๒ ภารกิจรอง

- ส่งเสริมอาชีพให้กับชุมชนเพื่อมีรายได้เพิ่มขึ้น

## ๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่

- ๑) สำนักปลัด อบต.
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) หน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ มีกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวนทั้ง ๑๙ อัตรา พนักงานครู อบต. จำนวน ๔ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๑ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒๗ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๖๒ อัตรา

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### ๘.๑ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย (อบต.สามัญ)

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย ได้กำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว ในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น ได้กำหนดภารกิจอยู่ในส่วน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย พิจารณาแล้วเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอ ก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นกองต่อไป ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. หน่วยตรวจสอบภายใน

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล - งานบริหารทั่วไป - งานนโยบายและแผน - งานกฎหมายและคดี - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล - งานบริหารทั่วไป - งานนโยบายและแผน - งานกฎหมายและคดี - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	
๒. กองคลัง - งานการเงิน - งานบัญชี - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๒. กองคลัง - งานการเงิน - งานบัญชี - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	
๓. กองช่าง - งานก่อสร้าง - งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประสานสาธารณูปโภค	๓. กองช่าง - งานก่อสร้าง - งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประสานสาธารณูปโภค	
๔. หน่วยตรวจสอบภายใน	๔. หน่วยตรวจสอบภายใน	



๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่จะต้องดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว และสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ใน ช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ	
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
- รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
<b>รวม</b>	<b>๒</b>	<b>๒</b>	<b>๒</b>	<b>๒</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>		
<b>สำนักปลัด</b>									
- หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ก.ย. ๖๓ ว่าง ๑ พ.ค.๖๓ ขอใช้บัญชี กสธ.  เงินอุดหนุน ว่างเดิม (เงินอุดหนุน)	
- นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
- นิติกรชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
- นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
- นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
- นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
- เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
- ครู อันดับ คศ.๒	๒	๒	๒	๒	-	-	-		
- ครูผู้ดูแลเด็ก อันดับ ครูผู้ช่วย	๒	๒	๒	๒	-	-	-		
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>									
- ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ถ่ายโอนภารกิจกรมการพัฒนาชุมชน	
- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-		
- พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
- พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>									
- ผู้ดูแลเด็ก	๔	๔	๔	๔	-	-	-		ถ่ายโอนภารกิจกรมการพัฒนาชุมชน
- คนงาน	๘	๘	๘	๘	-	-	-		
- คนงานประจำรถขยะ	๓	๓	๓	๓	-	-	-		
- ยาม	๔	๔	๔	๔	-	-	-		
- ภารโรง	๔	๔	๔	๔	-	-	-		
- พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
- ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-		
<b>รวมสำนักปลัด</b>	<b>๔๖</b>	<b>๔๖</b>	<b>๔๖</b>	<b>๔๖</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>		

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>กองคลัง</b>								
- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
- พนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวมกองคลัง</b>	<b>๗</b>	<b>๗</b>	<b>๗</b>	<b>๗</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>กองช่าง</b>								
- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
- ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
- คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวมกองช่าง</b>	<b>๖</b>	<b>๖</b>	<b>๖</b>	<b>๖</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>								
- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>รวมหน่วยตรวจสอบภายใน</b>	<b>๑</b>	<b>๑</b>	<b>๑</b>	<b>๑</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>๖๒</b>	<b>๖๒</b>	<b>๖๒</b>	<b>๖๒</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ลำดับ ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่าย			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	ใช้ในวงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			ที่เพิ่มขึ้น (3)			2564	2565	2566	
							2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566				
1	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	495,000	168,000	1	1	1	-	-	-	16,440	18,120	19,440	679,440	697,560	717,000	
2	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	1	468,960	42,000	1	1	1	-	-	-	14,160	15,480	16,080	525,120	540,600	556,680	
	รวมส่วนนักบริหาร		2	2	963,960	210,000	2	2	2	0	0	0	30,600	33,600	35,520	1,204,560	1,238,160	1,273,680	
<b>สำนักปลัดปลัด</b>																			
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>																			
3	หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	362,640	42,000	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,320	418,080	431,400	444,720	
4	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	1	1	369,480	0	1	1	1	-	-	-	13,080	13,440	13,320	382,560	396,000	409,320	
5	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	1	1	207,480	0	1	1	1	-	-	-	7,080	7,680	7,680	214,560	222,240	229,920	
6	นิติกร	ชำนาญการ	1	1	356,160	0	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,440	369,480	382,560	396,000	
7	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	1	1	336,360	0	1	1	1	-	-	-	12,960	13,320	13,440	349,320	362,640	376,080	
8	นักพัฒนาชุมชน	ปก/ชก	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม
9	นักวิชาการศึกษา	ปก/ชก	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม
10	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	1	1	313,440	0	1	1	1	-	-	-	10,920	11,160	11,040	324,360	335,520	346,560	
11	ครู	คศ.2	2	2	-	-	2	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
12	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	2	-	-	-	2	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม(เงินอุดหนุน)
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																			
13	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	1	1	180,000	0	1	1	1	-	-	-	7,200	7,560	7,800	187,200	194,760	202,560	
14	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	1	1	243,480	0	1	1	1	-	-	-	9,840	10,200	10,680	253,320	263,520	274,200	
15	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	1	1	180,000	0	1	1	1	-	-	-	7,200	7,560	7,800	187,200	194,760	202,560	
16	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	142,440	0	1	1	1	-	-	-	5,760	6,000	6,240	148,200	154,200	160,440	
17	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	2	2	-	-	2	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
18	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	164,880	0	1	1	1	-	-	-	6,595	6,960	7,200	171,475	178,435	185,635	
19	พนักงานขับรถยนต์	-	1	-	112,800	0	1	1	1	-	-	-	0	4,560	4,800	112,800	117,360	122,160	ว่างเดิม
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																			
20	ผู้ดูแลเด็ก	-	4	4	-	-	4	4	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
21	ผู้ดูแลเด็ก	-	2	2	216,000	0	2	2	2	-	-	-	-	-	-	216,000	216,000	216,000	
22	คนงาน	-	8	8	864,000	0	8	8	8	-	-	-	-	-	-	864,000	864,000	864,000	
23	คนงานประจำรถขยะ	-	3	3	324,000	0	3	3	3	-	-	-	-	-	-	324,000	324,000	324,000	
24	ยาม	-	4	4	432,000	0	4	4	4	-	-	-	-	-	-	432,000	432,000	432,000	
25	ภารโรง	-	4	4	432,000	0	4	4	4	-	-	-	-	-	-	432,000	432,000	432,000	
26	พนักงานขับรถยนต์(รถขยะ)	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
	รวมสำนักปลัด		46	41	6,055,800	42,000	46	46	46	0	0	0	131,395	138,840	140,760	6,229,195	6,368,035	6,508,795	

กองคลัง																			
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>																			
27	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	1	1	429,240	42,000	1	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13,440	484,320	497,520	510,960	
28	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	1	1	312,960	0	1	1	1	-	-	-	10,080	10,560	10,680	323,040	333,600	344,280	
29	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	1	1	254,280	0	1	1	1	-	-	-	10,200	10,560	10,800	264,480	275,040	285,840	
30	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	1	1	264,480	0	1	1	1	-	-	-	10,560	10,800	10,920	275,040	285,840	296,760	
31	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	1	1	240,480	0	1	1	1	-	-	-	7,800	8,040	8,280	248,280	256,320	264,600	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>																			
32	พนักงานจัดเก็บรายได้	-	1	1	221,760	0	1	1	1	-	-	-	7,440	7,440	7,680	229,200	236,640	244,320	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																			
33	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	-	1	1	158,520	0	1	1	1	-	-	-	6,360	6,595	6,960	164,880	171,475	178,435	
<b>รวมกองคลัง</b>			<b>7</b>	<b>7</b>	<b>1,881,720</b>	<b>42,000</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>65,520</b>	<b>67,195</b>	<b>68,760</b>	<b>1,989,240</b>	<b>2,056,435</b>	<b>2,125,195</b>	
กองช่าง																			
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>																			
34	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	442,320	42,000	1	1	1	-	-	-	13,200	13,440	14,160	497,520	510,960	525,120	
35	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	1	1	285,840	0	1	1	1	-	-	-	10,920	11,160	11,040	296,760	307,920	318,960	
36	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	1	1	207,240	0	1	1	1	-	-	-	7,320	7,200	7,440	214,560	221,760	229,200	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																			
37	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	1	1	185,040	0	1	1	1	-	-	-	7,440	7,800	8,040	192,480	200,280	208,320	
38	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	1	1	158,640	0	1	1	1	-	-	-	6,360	6,600	6,960	165,000	171,600	178,560	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																			
39	คนงาน	-	1	-	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
<b>รวมกองช่าง</b>			<b>6</b>	<b>5</b>	<b>1,387,080</b>	<b>42,000</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>45,240</b>	<b>46,200</b>	<b>47,640</b>	<b>1,474,320</b>	<b>1,520,520</b>	<b>1,568,160</b>	
หน่วยตรวจสอบภายใน																			
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>																			
40	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเต็ม
<b>รวมหน่วยตรวจสอบภายใน</b>			<b>1</b>	<b>0</b>	<b>355,320</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>12,000</b>	<b>12,000</b>	<b>12,000</b>	<b>367,320</b>	<b>379,320</b>	<b>391,320</b>	
(4)	<b>รวม</b>		<b>62</b>	<b>55</b>	<b>10,643,880</b>	<b>336,000</b>	<b>62</b>	<b>62</b>	<b>62</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>284,755</b>	<b>297,835</b>	<b>304,680</b>	<b>11,264,635</b>	<b>11,562,470</b>	<b>11,867,150</b>	
(5)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15%															<b>1,689,695</b>	<b>1,734,371</b>	<b>1,780,073</b>	
(6)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															<b>12,954,330</b>	<b>13,296,841</b>	<b>13,647,223</b>	
(10)	คิดร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															<b>25.70</b>	<b>25.13</b>	<b>24.56</b>	

ตารางแสดงค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นประกอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2564-2566)

ตามพระราชบัญญัติการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 35

ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

รายการ	ปีงบประมาณ 2564	ปีงบประมาณ 2565	ปีงบประมาณ 2566	หมายเหตุ
ประมาณการรายรับ(รวมเงินอุดหนุน)	50,400,000.00	52,920,000.00	55,566,000.00	
วงเงินค่าใช้จ่ายร้อยละ 40	20,160,000	21,168,000	22,226,400	
ค่าใช้จ่ายงานบริหารงานบุคคล				
- เงินเดือน, ค่าจ้าง , เงินประจำตำแหน่ง	11,264,635	11,562,470	11,867,150	
- ประโยชน์ตอบแทนอื่น 15%	1,689,695	1,734,371	1,780,073	
รวม	12,954,330	13,296,841	13,647,223	
คิดเป็นร้อยละ	25.70	25.13	24.56	

หมายเหตุ : - งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2563 ตามข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2563 เท่ากับ 48,000,000 บาท

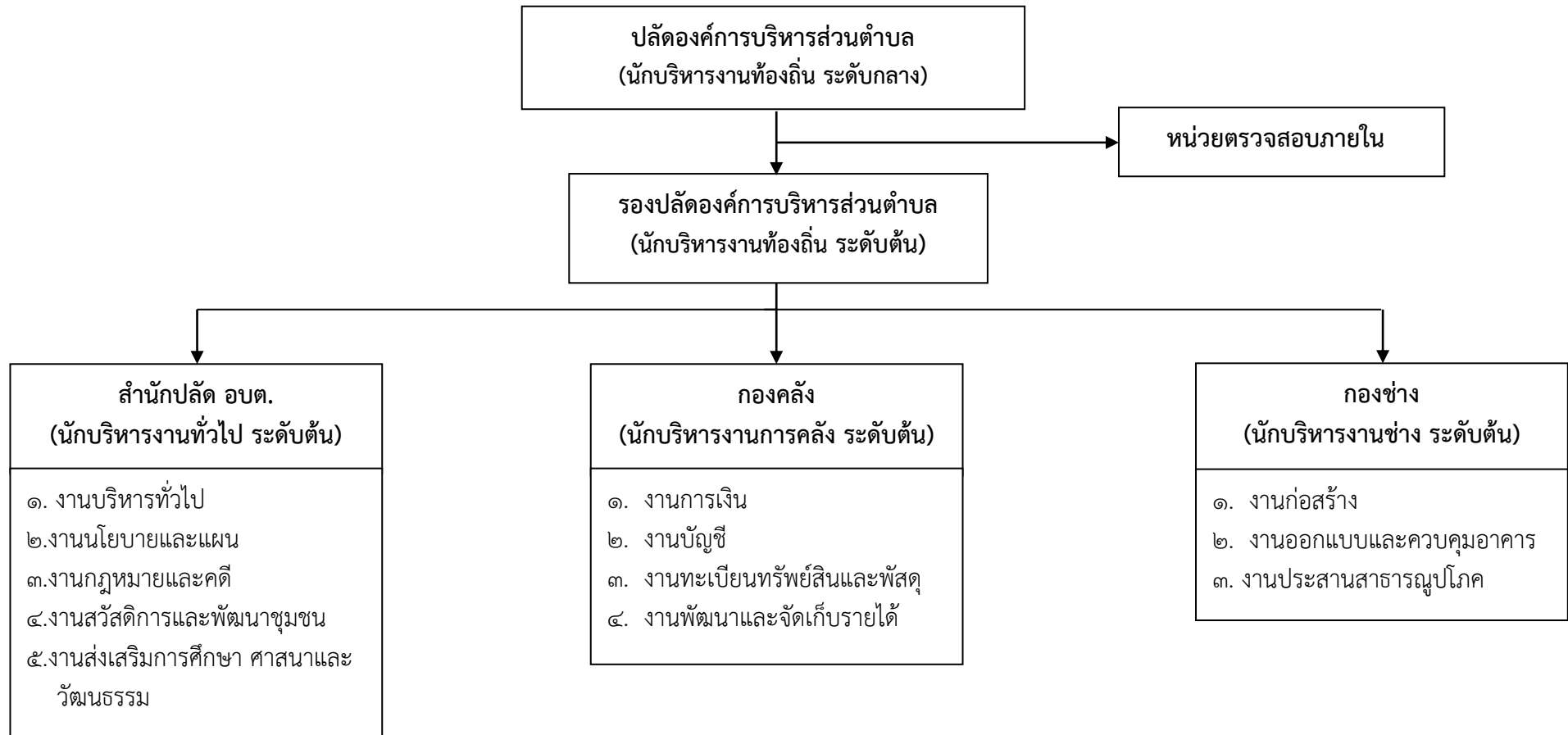
- งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564 งบประมาณเพิ่มขึ้น ร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2563

- งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565 งบประมาณเพิ่มขึ้น ร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564

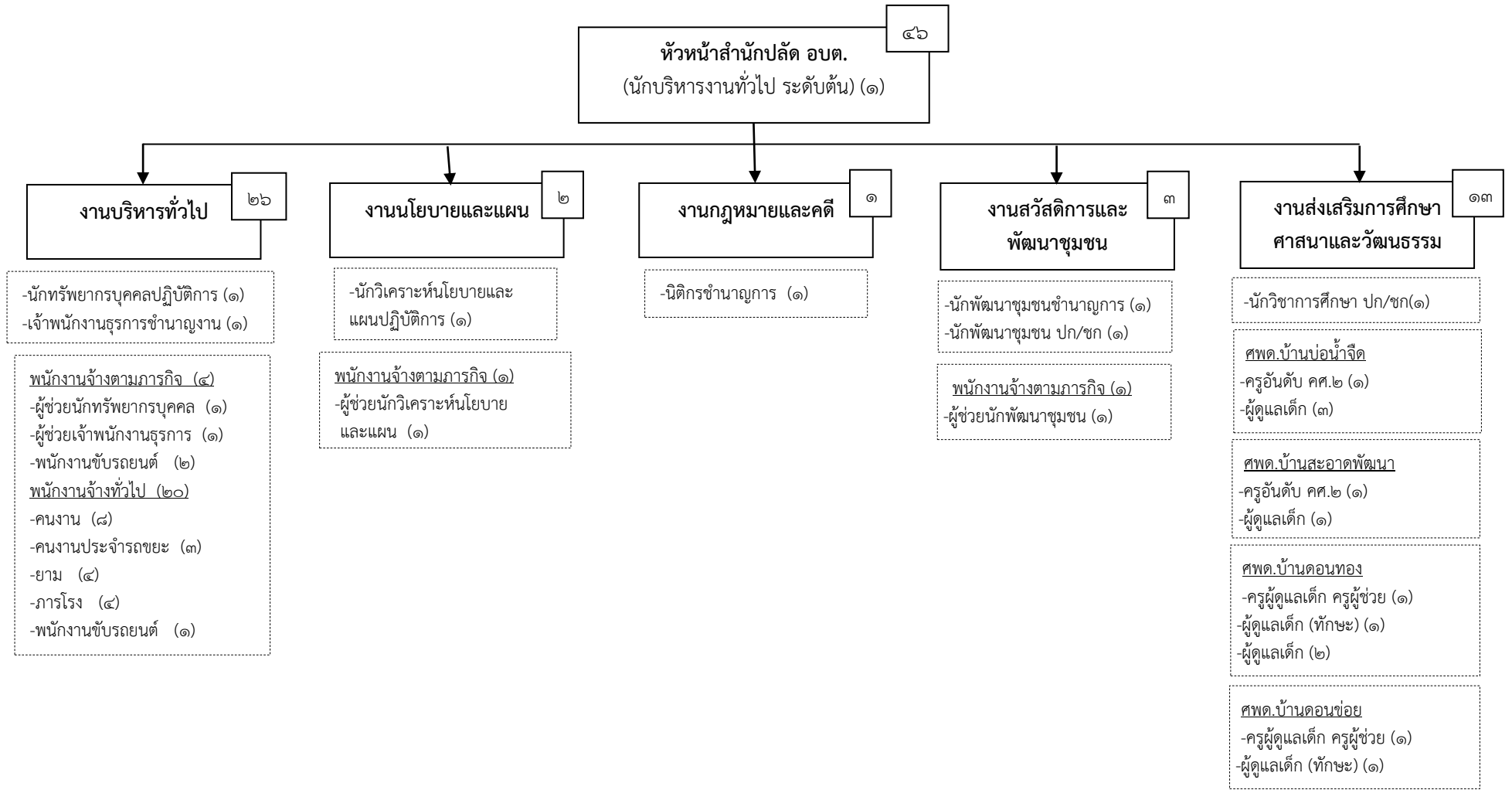
- งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 งบประมาณเพิ่มขึ้น ร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย

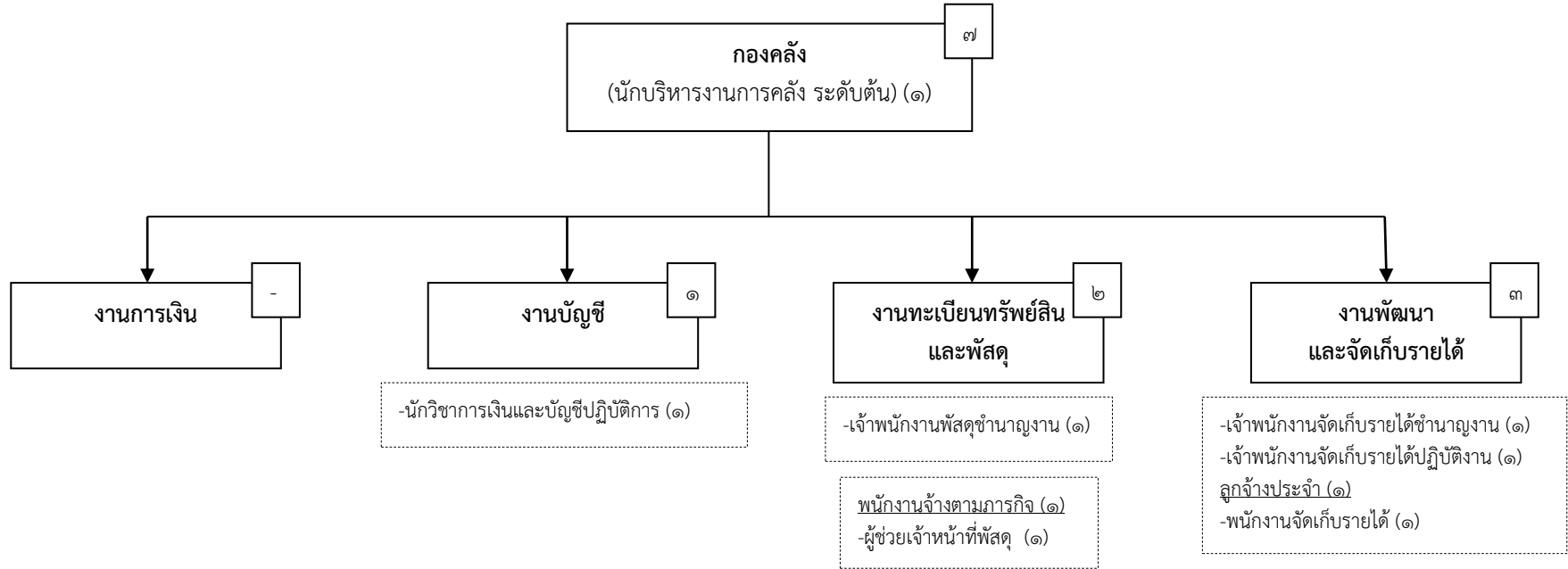


โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครู	ครูผู้ดูแลเด็ก	พนักงานส่วนตำบล	พนักงานครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปง.	ชง.	อส.	อันดับ คศ.๒	อันดับ ครูผู้ช่วย						
จำนวน (คน)	๑	-	-	๔	๒	-	-	-	๑	-	๒	๒	๘	๔	-	๘	๒๖	๔๖

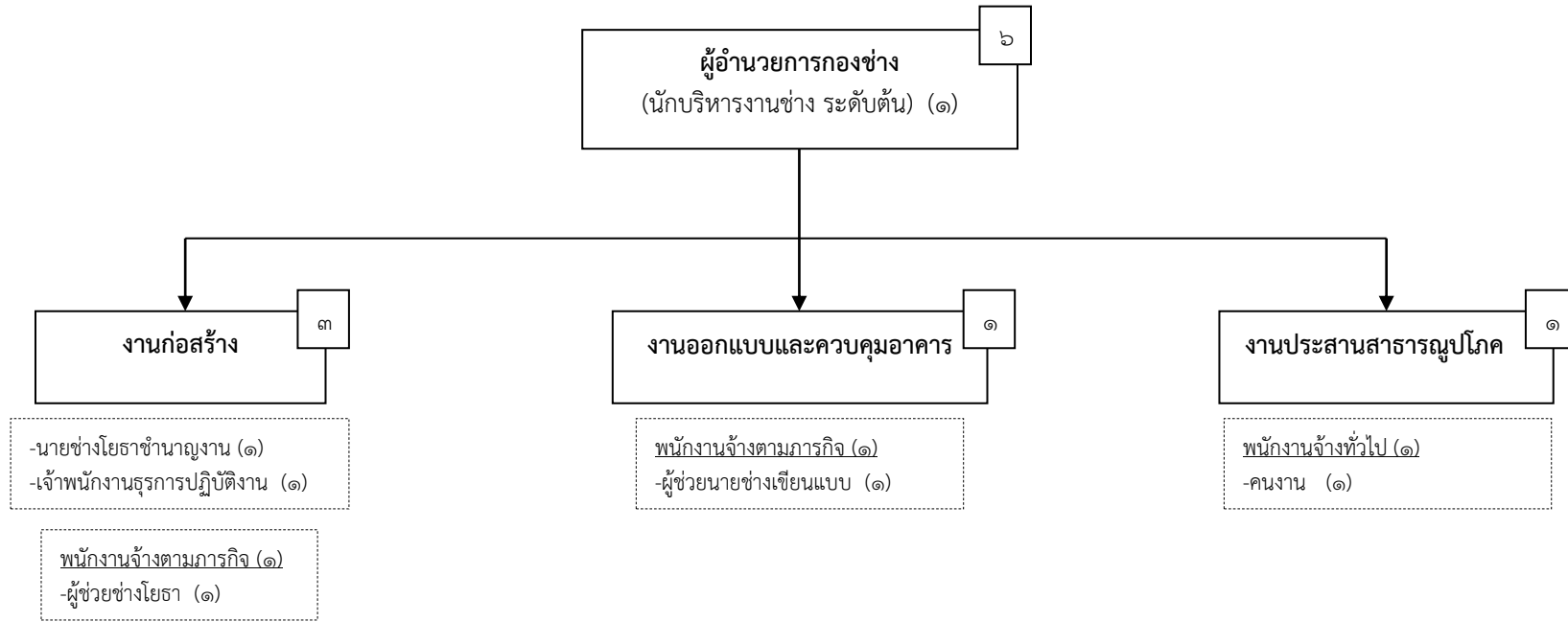
โครงสร้างองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปง.	ชง.	อว.					
จำนวน (คน)	๑	-	-	๑	-	-	-	๑	๒	-	๕	๑	๑	-	๗

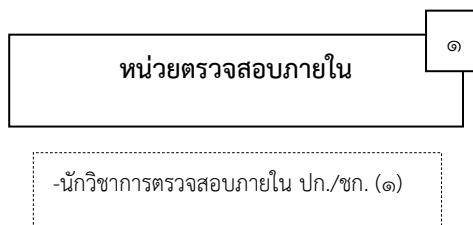


### โครงสร้างของกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปง.	ชง.	อว.					
จำนวน (คน)	๑	-	-	-	-	-	-	๑	๑	-	๓	-	๒	๑	๖

### โครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปง.	ชง.	อว.					
จำนวน (คน)	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑

11 บัญชีแสดงจัดคนลงตำแหน่งและการกำหนดเลขตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินอื่นๆ	
1	นางอารีย์นันท์ ตั้งอยู่ดี	ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตร์)	18-3-00-1101-001	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	กลาง	18-3-00-1101-001	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	กลาง	495,000 (41,250x12)	84,000 (7,000x12)	84,000 (7,000x12)	663,000
2	นายสำอางค์ วงษ์บุญตรี	ปริญญาโท (รัฐศาสตร์)	18-3-00-1101-002	รองปลัดองค์การบริหารส่วน (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	ต้น	18-3-00-1101-002	รองปลัดองค์การบริหารส่วน (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	ต้น	468,960 (39,080x12)	42,000 (3,500x12)	-	510,960
<b>สำนักปลัด</b>														
3	นายคำนิง พงษ์ทวี	ปริญญาตรี (ศิลปศาสตร์)	18-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	18-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	362,640 (30,220x12)	42,000 (3,500x12)	-	404,640
4	นางสาวสุชสิริ สอดสุข	ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตร์)	18-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปฏิบัติการ	18-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปฏิบัติการ	369,480 (30,790x12)	-	-	369,480
5	นางสาวจิตติมา สมจิต	ปริญญาตรี (เศรษฐศาสตร์)	18-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปฏิบัติการ	18-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปฏิบัติการ	207,480 (17,290x12)	-	-	207,480
6	นายชยพล โพนมทา	ปริญญาตรี (นิติศาสตร์)	18-3-01-3105-001	นิติกร	วิชาการ	ชำนาญการ	18-3-01-3105-001	นิติกร	วิชาการ	ชำนาญการ	356,160 (29,680x12)	-	-	356,160
7	นางนันทิดา วัฒนสกุลพันธ์	ปริญญาตรี (ศิลปศาสตร์)	18-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชำนาญการ	18-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชำนาญการ	336,360 (28,030x12)	-	-	336,360
8	-	-	18-3-01-3801-002	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	ชำนาญการ	18-3-01-3801-002	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	355,320 (29,610x12)	-	-	355,320 ว่าง
9	-	-	18-3-01-3803-001	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	18-3-01-3803-001	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	355,320 (29,610x12)	-	-	355,320 (กำหนดเพิ่ม)
10	นางสาวภัทรพร สร้อยยอดทอง	ปวท. (การตลาด)	18-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ ทั่วไป	ทั่วไป	ชำนาญงาน	18-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ ทั่วไป	ทั่วไป	ชำนาญงาน	313,440 (26,120x12)	-	-	313,440
11	นางสาวณีย์ อินทร์พีย์	ปริญญาโท (ครุศาสตร์)	18-3-01-6600-008	ครู	พนักงานครู อบต.	คศ.2	18-3-08-6600-008	ครู	พนักงานครู อบต.	คศ.2	294,600 (24,550x12)	-	42,000 (3,500x12)	336,600 (เงินอุดหนุน)
12	นางสาวกรณีย์ ยิ่งคุ้ม	ปริญญาโท (ครุศาสตร์)	18-3-01-6600-009	ครู	พนักงานครู อบต.	คศ.2	18-3-08-6600-009	ครู	พนักงานครู อบต.	คศ.2	306,480 (25,540x12)	-	42,000 (3,500x12)	348,480 (เงินอุดหนุน)
13	-	-	18-3-01-6600-010	ครูผู้ดูแลเด็ก	พนักงานครู อบต.	ครูผู้ช่วย	18-3-08-6600-010	ครูผู้ดูแลเด็ก	พนักงานครู อบต.	ครูผู้ช่วย	238,800 (19,900x12)	-	-	238,800 ว่างเดิม(เงินอุดหนุน)
14	-	-	18-3-01-6600-011	ครูผู้ดูแลเด็ก	พนักงานครู อบต.	ครูผู้ช่วย	18-3-08-6600-011	ครูผู้ดูแลเด็ก	พนักงานครู อบต.	ครูผู้ช่วย	238,800 (19,900x12)	-	-	238,800 ว่างเดิม(เงินอุดหนุน)
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>														
15	นางสาววารุณี ทองดอนแดง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	180,000	-	-	-
16	นางสาวอลองขวัญ ทองดอนหัว	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	243,480	-	-	-
17	นางสาวณมล ม่วงเพชร	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	180,000	-	-	-
18	นางสาวสุดาทิพย์ ทองดอนสิงห์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	142,440	-	16,980	-
19	นางสาวปวีณา กลิ่นสุบรรณ	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	155,280	-	4,140	(เงินอุดหนุน)
20	นางสาวรณภลัย ทองบุญทรัพย์	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	126,720	-	24,000	(เงินอุดหนุน)
21	นายสมพร ห้วยหงษ์ทอง	ป.6	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	164,880	-	-	-
22	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	112,800	-	24,000	ว่างเดิม

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินอื่นๆ	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>														
23	นางจันทร์ทอง สระทองพรหม	ม.6	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	108,000	-	12,000	(เงินอุดหนุน)
24	นางสาวสิริพร สิบเอง	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	108,000	-	12,000	(เงินอุดหนุน)
25	นางสาววิไลพร หยศหย่อน	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	108,000	-	12,000	(เงินอุดหนุน)
26	นางสิริกร ทองคอนแต้ม	ม.6	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	108,000	-	12,000	(เงินอุดหนุน)
27	นางสาวอรปภา ทองคอนเหมือน	ม.6	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	108,000	-	12,000	
28	นางสาวณสขนา ทองยอดเกรือง	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	108,000	-	12,000	
29	นางสาวธัญญารัตน์ อ่อนศิริ	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	108,000	-	12,000	
30	นางสาวบุญมา สุขเกษม	ป.6	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	108,000	-	12,000	
31	นายสันติ ทองคอนเถิง	ป.4	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	108,000	-	12,000	
32	นายสิกรินทร์ ทองบุญหา	ปวช.	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	108,000	-	12,000	
33	นางสาวนพภกร ลิปิกรลือชา	ปวส.	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	108,000	-	12,000	
34	นายสมัย สร้อยยอดทอง	ม.ศ.3	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	108,000	-	12,000	
35	นางสาวจิราวรรณ หยศหย่อน	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	108,000	-	12,000	
36	นางสาววรัญญา ทองคอนเคือง	ม.6	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	108,000	-	12,000	
37	นายณัฐวุฒิ แซ่ตัน	ป.6	-	คนงานประจำรถยนต์	-	-	-	คนงานประจำรถยนต์	-	-	108,000	-	12,000	
38	นายโกมินทร์ ไทรเกิดศรี	ป.6	-	คนงานประจำรถยนต์	-	-	-	คนงานประจำรถยนต์	-	-	108,000	-	12,000	
39	นายยิ่ง ทองคอนเหมือน	ม.3	-	คนงานประจำรถยนต์	-	-	-	คนงานประจำรถยนต์	-	-	108,000	-	12,000	
40	นายอนุชิต ทองกองเตี้ย	ม.3	-	ยาม	-	-	-	ยาม	-	-	108,000	-	12,000	
41	นายประเสริฐ ทองคอนเถิง	ป.6	-	ยาม	-	-	-	ยาม	-	-	108,000	-	12,000	
42	นายพงศ์ศักดิ์ ทองคอนพุ่ม	ม.3	-	ยาม	-	-	-	ยาม	-	-	108,000	-	12,000	
43	นายสมบัติ ทองคอนแอ	ป.4	-	ยาม	-	-	-	ยาม	-	-	108,000	-	12,000	
44	นางสิริกร เล็งเจริญ	ป.5	-	ภารโรง	-	-	-	ภารโรง	-	-	108,000	-	12,000	
45	นางสาวเปรม ทองคอนเหมือน	ป.6	-	ภารโรง	-	-	-	ภารโรง	-	-	108,000	-	12,000	
46	นางสาวรมิตา ทองคอนเหมือน	ม.6	-	ภารโรง	-	-	-	ภารโรง	-	-	108,000	-	12,000	
47	นายกิตติคุณ รุ่งเรือง	ป.6	-	ภารโรง	-	-	-	ภารโรง	-	-	108,000	-	12,000	
48	นายปทุม บัวทอง	ป.4	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	108,000	-	12,000	
<b>กองคลัง</b>														
49	นางสาวกอบกุล ชินวงษ์ม่วง	ปริญญาโท	18-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	18-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	429,240	42,000	-	471,240
		(บริหารธุรกิจ)		(นักบริหารงานการคลัง)				(นักบริหารงานการคลัง)			(35,770x12)	(3,500x12)		
50	นายมนกษัย ทองบุรอรอด	ปริญญาตรี	18-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปฏิบัติการ	18-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปฏิบัติการ	312,960	-	-	312,960
		(บริหารธุรกิจ)									(26,080x12)			
51	นางสาวกนิษฐ์ฉัตร ศรีนทีสถาน	ปวส.	18-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	18-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	254,280	-	-	254,280
		บริหารธุรกิจ									(21,190x12)			
52	นางสาวรุ่งนภา ชาอุดมกิจวานิชย์	ปวส.	18-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ชำนาญงาน	18-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ชำนาญงาน	264,480	-	-	264,480
		บริหารธุรกิจ									(22,040x12)			
53	นางหนึ่งบุษ จำปาพรหม	ปริญญาตรี	18-3-04-4204-002	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	18-3-04-4204-002	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	240,480	-	-	240,480
		(บริหารธุรกิจ)									(20,040x12)			
<b>ลูกจ้างประจำ</b>														
54	นางสาวนฤดี อยู่เต็มสุข	ปวส.	-	พนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	-	พนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	221,760	-	-	-
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>														
55	นางสาวบุญมาศ ทองยอดเกรือง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	-	-	157,440	-	900	-

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม				กรอบอัตราค่าสิ่งใหม่				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินอื่นๆ	
กองช่าง											กองช่าง			
56	นายวิริทธิพล อังแก้วบรรพรักษ์	ปริญญาตรี (วิทยาศาสตร์เทคโนโลยี)	18-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	18-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	442,320 (36,860x12)	42,000 (3,500x12)	-	484,320
57	นายสุวิน เองจินดา	ปวส. ช่างสำรวจ	18-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชำนาญงาน	18-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชำนาญงาน	23,820	285,840 (23,820x12)	-	285,840
58	นายกนก มากรุ่ง	ปวช. บริหาร	18-3-05-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	18-3-05-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	17,270	207,240 (17,270x12)	-	207,240
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>														
59	นายชภัทร วิมาลา	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	185,040	-	-	-
60	นางสาวปราณี ศรีสลด	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	158,640	-	780	-
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>														
61	-	-	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	108,000	-	12,000	-
หน่วยตรวจสอบภายใน											หน่วยตรวจสอบภายใน			
62	-	-	18-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	18-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	355,320 (29,610x12)	-	-	355,320 ว่างเดิม

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนารอบนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตรรกสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

**๔.การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล** องค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย เล็งเห็นความสำคัญในการเติบโตของดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เป็นองค์ประกอบ ในการปฏิบัติงานที่สำคัญในสถานการณ์ปัจจุบัน เนื่องจากทำให้การปฏิบัติงานรวดเร็ว ทันต่อเวลา เกิด ผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กร ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย จึงไม่ปิดกั้นบุคลากรในการเรียนรู้เทคโนโลยีใน การทำงาน รวมทั้งส่งเสริมการมีนโยบายในการนำเสนองาน การส่งงาน การรายงานผลงาน การรายงาน สถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ผ่านระบบ Line Facebook ขององค์กร เพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงงานของ บุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลา และสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลด้วยตัวเอง ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของ ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) เพื่อรวบรวมเป็น ฐานข้อมูลในการพัฒนาพนักงานรายบุคคลในด้านดังกล่าว

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การ ฝึกอบรมการศึกษาดูงานการประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

### ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิงในทุก ระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลดอนข่อย เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

\*\*\*\*\*



ภาคผนวก

