



๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลดอนแร่ จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณ และคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแร่ จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแร่ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์ และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแร่ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น



๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแร่ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแร่ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนแร่ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนแร่ ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนแร่

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแร่ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนแร่ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแร่ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ



๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลคอนแร่ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วน เป็นกรรมการ นักทรัพยากรบุคคลเป็นเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแร่ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแร่ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแร่ บรรลุผลตามภารกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามภารกิจในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาของจังหวัดราชบุรี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามารวมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้ต้องคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนที่เหมาะสมต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด



๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลัง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นกานนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงหรือในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการ และพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจจำเป็นต้องทบทวนการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับ



การเกษียณอายุของราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังของงานราชการที่ อบต.ก. และงานราชการที่ อบต.ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภท ขนาด บริบทใกล้เคียงกัน

| | องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแร่ | องค์การบริหารส่วนตำบล น้ำพุ | องค์การบริหารส่วนตำบลห้วย ไผ่ |
|-----------------|-----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|
| พนักงานส่วนตำบล | ๒๐ | ๒๔ | ๒๗ |
| พนักงานจ้าง | ๒ | - | ๒ |
| ลูกจ้างประจำ | ๒๓ | ๒๙ | ๒๒ |

จากตารางการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ และ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่ง เมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนแร่ ปริมาณคนที่ใกล้เคียงกัน ปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง



การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานทั้งที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่ากรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์เรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลคอนแร่มีความครบถ้วนสามารถดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ว่ามีปัญหาอะไร และมีความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- เส้นทางคมนาคมภายในตำบลบางเส้นทางมีสภาพชำรุด เป็นหลุมเป็นบ่อ
- มีน้ำท่วมขังภายในซอยและแหล่งชุมชน
- การขยายเขตไฟฟ้าที่ยังไม่ทั่วถึง
- ไฟฟ้าสาธารณะ ไฟส่องสว่างยังไม่เพียงพอ
- น้ำประปายังไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
- ขาดแคลนน้ำสำหรับการเกษตร



๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ขาดโอกาสในการเลือกประกอบอาชีพ
- ประชาชนมีรายได้น้อย
- ขาดเงินลงทุน และแหล่งเงินทุนมีน้อยเมื่อเทียบกับความต้องการของประชาชน

๓. ปัญหาด้านสาธารณสุข

- ประชาชนยังไม่ให้ความสำคัญกับงานด้านสาธารณสุขเท่าที่ควร
- ขาดอุปกรณ์ทางการแพทย์และเวชภัณฑ์
- โรคติดต่อจากสัตว์นำโรค เช่น ยุง

๔. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- เยาวชนรุ่นใหม่ขาดความสนใจในด้านศาสนาวัฒนธรรม
- เยาวชนรุ่นใหม่ขาดความสนใจในด้านวัฒนธรรม
- วัฒนธรรมตะวันตกเข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวัน

๕. ปัญหาด้านสังคม

- การระบาดของยาเสพติดภายในตำบล
- ผู้ด้อยโอกาสทางสังคมไม่ได้รับโอกาสและความเอาใจใส่เท่าที่ควร

๖. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ขาดจิตสำนึกในการรักษา ป่ากันและฟื้นฟูสิ่งแวดล้อม
- ความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติ เนื่องจากมลพิษอันเกิดจากการกระทำของมนุษย์
- เกิดการพังทลายของตลิ่ง เนื่องจากน้ำกัดเซาะ
- การบุกรุกที่ดินสาธารณะ

๗. ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

- ประชาชนทั่วไปยังไม่เข้าใจบทบาทและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเท่าที่ควร
- ขาดแคลนวัสดุ อุปกรณ์ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน
- บุคลากรมีจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับภารกิจที่ต้องปฏิบัติ

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ขุดลอกคลอง , สร้างสะพาน คสล. , วางท่อระบายน้ำ
- ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะและขยายเขตไฟฟ้าเพิ่มขึ้น
- ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง
- ก่อสร้างถนนให้เพียงพอเพื่อใช้สัญจร และชนพืชผลการเกษตร
- ก่อสร้างสถานที่เล่นกีฬา และอุปกรณ์ออกกำลังกาย



๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ
 - จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
 - ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
 - สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
 - ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย
๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย
 - ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาโรคติดต่อ กำจัดยุงลายและป้องกันโรคพิษสุนัข
 - การดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ
 - สนับสนุนอุปกรณ์ด้านสาธารณสุขในการป้องกันโรคต่าง ๆ
๔. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้
 - ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช
 - ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน
๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต
 - ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
 - ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ
 - ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่าง ๆ
 - ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ
 - รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง
 - ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช
๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล
 - จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน
 - จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
 - จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมด้านต่าง ๆ

๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแร่ เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลคอนแร่จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนว ทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม



การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติส่วนตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบลพ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลคอนแร่ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก มาตรา ๖๗ (๑)
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร มาตรา ๖๘ (๑)
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น มาตรา ๖๘ (๒)
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ มาตรา ๖๘ (๓)
- (๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ มาตรา ๑๖ (๔)
- (๖) การสาธารณสุขการ มาตรา ๑๖ (๕)

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ มาตรา ๖๗ (๖)
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ มาตรา ๖๗ (๓)
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ มาตรา ๖๘ (๔)
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส มาตรา ๑๖ (๑๐)
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย มาตรา ๑๖ (๒)
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน มาตรา ๑๖ (๕)
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล มาตรา ๑๖ (๑๙)

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มาตรา ๖๗ (๔)
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน มาตรา ๖๘(๘)
- (๓) การผังเมือง มาตรา ๖๘ (๑๓)



- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ มาตรา ๑๖ (๓)
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง มาตรา ๑๖ (๑๗)
- (๖) การควบคุมอาคาร มาตรา ๑๖ (๒๘)
- ๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว มาตรา ๖๘(๖)
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ มาตรา ๖๘(๕)
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร มาตรา ๖๘(๗)
- (๔) ให้มีตลาด มาตรา ๖๘(๑๐)
- (๕) การท่องเที่ยว มาตรา ๖๘(๑๒)
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ มาตรา ๖๘(๑๑)
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ มาตรา ๑๖ (๖)
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน มาตรา ๑๖ (๗)
- ๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- (๑) ค้ำครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มาตรา ๖๗ (๗)
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล มาตรา ๖๗ (๒)
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ มาตรา ๑๗ (๑๒)
- ๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น มาตรา ๖๗ (๘)
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม มาตรา ๖๗ (๕)
- (๓) การจัดการศึกษา มาตรา ๑๖ (๙)
- (๔) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น มาตรา ๑๗ (๑๘)
- ๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร มาตรา ๖๗ (๙)
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน มาตรา ๑๖ (๑๖)
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา ๑๗ (๓)



(๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น มาตรา ๑๗ (๑๖)

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถแก้ไข ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแร่ ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของ รัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๓ มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองขององค์การปกครองท้องถิ่น

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ได้แก่ ถนน ไฟฟ้า ประปา แหล่งน้ำ และทางระบายน้ำ ให้สามารถตอบสนองความต้องการ และเอื้ออำนวยประโยชน์ แก่ประชาชนอย่างทั่วถึง
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ ได้แก่ การบำรุงรักษาคู คลอง ตลอดจน รักษาความสะอาดขยะมูลฝอยตามคู คลอง การกำจัดวัชพืช
๓. การส่งเสริมกลุ่มอาชีพ ให้มีประสิทธิภาพสามารถบริหารจัดการกลุ่ม และสร้างผลผลิต / ผลิตภัณฑ์ ให้เป็นที่ยอมรับของตลาด เพื่อเป็นการเสริมสร้างรายได้ให้แก่สมาชิกกลุ่ม
๔. การสนับสนุนช่วยเหลือเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ ได้แก่ การสนับสนุนเยาวชนให้ เล่นกีฬา สนับสนุนชมรมผู้สูงอายุ จัดสรรสวัสดิการสงเคราะห์ด้านการศึกษาครอบครัว ยาจนและผู้ด้อยโอกาส

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น ได้แก่ เทศกาลงานเข้าพรรษา เทศกาล สงกรานต์
๒. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร ได้แก่ การสร้างความเข้มแข็งให้ประชาคมหมู่บ้าน / ตำบลเพื่อให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์การปกครองท้องถิ่น
๓. การป้องกันบรรเทาสาธารณภัย และการรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุน การป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน



๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแร่ กำหนดโครงสร้างส่วนราชการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๔๕ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลดอนแร่ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลดอนแร่ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแร่ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอ โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

ตารางแสดงโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|---|---|--|
| | | สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา |
| ๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานพัฒนาชุมชน ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานบุคคล | ๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานพัฒนาชุมชน ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานบุคคล | สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร ข้อ ๑ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ข้อ ๒ การปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างของบุคลากร สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและสร้างสังคมให้เข้มแข็ง |



| | | |
|--|--|--|
| | | <p>ข้อ ๕ ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม</p> <p>ข้อ ๖ ส่งเสริมความเข้มแข็งในชุมชน</p> <p>ข้อ ๘ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก และเยาวชน</p> <p><u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๔</u></p> <p>การสร้างความปลอดภัยของประชาชนและองค์กร</p> <p>ข้อ ๑ การรักษาความสงบเรียบร้อยและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน</p> <p>ข้อ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> |
|--|--|--|



| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|---|---|--|
| ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๔ งานทะเบียนพาณิชย์ | ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๔ งานทะเบียนพาณิชย์ | สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร ข้อ ๕ การพัฒนาและปรับปรุงรายได้ |
| ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบ และควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง | ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบ และควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง | สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค ข้อ ๑ การก่อสร้าง/ปรับปรุง/บำรุงรักษา ถนน สะพาน ทางเท้าและทางระบายน้ำ ข้อ ๒ การพัฒนาระบบจราจร ข้อ ๓ ขยายเขตไฟฟ้า ข้อ ๔ พัฒนาระบบประปา ข้อ ๕ ก่อสร้าง/ปรับปรุงหอกระจายข่าว ข้อ ๖ ก่อสร้างศาลาประชาคม/อาคารเอนกประสงค์ |
| ๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานกิจการโรงเรียน | ๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานกิจการโรงเรียน | สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและสร้างสังคมให้เข้มแข็ง ข้อ ๒ ส่งเสริมการศึกษาและภูมิปัญญาท้องถิ่น ข้อ ๓ ส่งเสริมกิจกรรมการกีฬาและนันทนาการ ข้อ ๔ ส่งเสริมการรักษาประเพณีและวัฒนธรรมในชุมชน |
| ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน - | ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน - | สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐานและ สาธารณูปโภค |



๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

วิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลคอนแร่

“ตำบลน่าอยู่ ฟื้นฟูวัฒนธรรม นำสู่เกษตรปลอดภัย”

พันธกิจการพัฒนา

พันธกิจที่ ๑ ปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ ด้านแหล่งน้ำให้ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

พันธกิจที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบเศรษฐกิจ เพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชน

พันธกิจที่ ๓ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาคนและเสริมสร้างสังคมให้เข้มแข็ง

พันธกิจที่ ๔ ปรับปรุงและพัฒนาด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

พันธกิจที่ ๕ จัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

พันธกิจที่ ๖ ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาลและการมีส่วนร่วมของประชาชน

พันธกิจที่ ๗ สนับสนุนและส่งเสริมการศึกษา

พันธกิจที่ ๘ รักษาศิลปวัฒนธรรมและประเพณีดั้งเดิมให้คงอยู่และเผยแพร่ให้เป็นที่รู้จักของคนทั่วไป

พันธกิจที่ ๙ ส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพของประชาชนในตำบลให้ดีขึ้น

พันธกิจที่ ๑๐ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของเกษตรกร

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแร่

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการสร้างความเข้มแข็งของระบบเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและสร้างสังคมให้เข้มแข็ง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านสร้างความปลอดภัยของประชาชนและองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร



แนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลคอนแร่

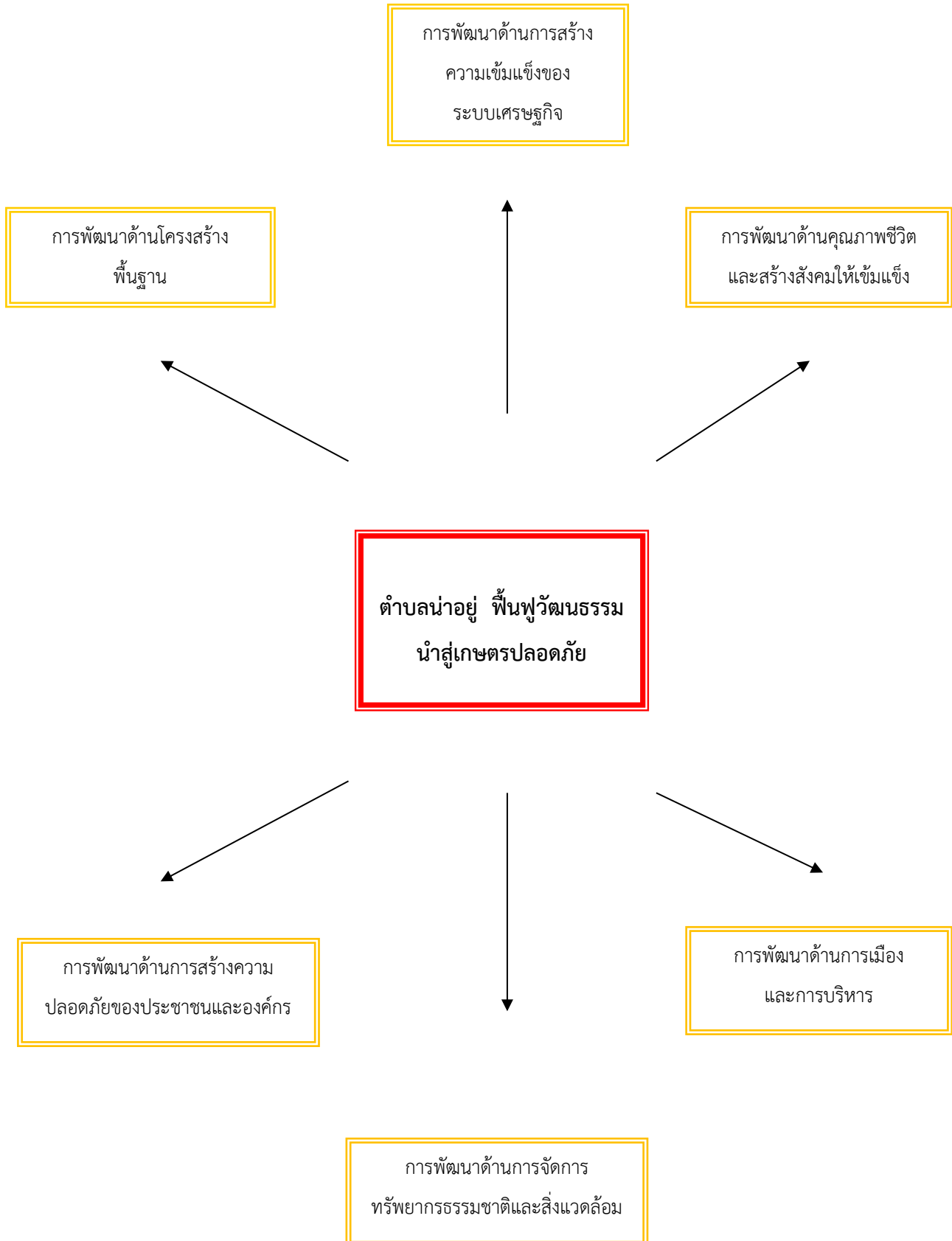
| ยุทธศาสตร์การพัฒนา | แนวทางการพัฒนา |
|--|--|
| <u>ยุทธศาสตร์ที่ ๑</u> การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค | ๑.การก่อสร้าง/ปรับปรุง/บำรุงรักษา ถนน สะพาน ทางเท้า และรางระบายน้ำ ๒.พัฒนาระบบจราจร ๓.ขยายเขตไฟฟ้า ๔.พัฒนาระบบประปา ๖.ก่อสร้างปรับปรุง/ปรับปรุงหอกระจายข่าว ๗.ก่อสร้างศาลาประชาคม / อาคารเอนกประสงค์ |
| <u>ยุทธศาสตร์ที่ ๒</u> การพัฒนาด้านการสร้างความเข้มแข็งของระบบเศรษฐกิจ | ๑.พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ๒.ส่งเสริมอาชีพ และเพิ่มรายได้ ๓.ส่งเสริมการกระจายรายได้แก่ประชาชน ๔.ส่งเสริมการท่องเที่ยว ๕.ส่งเสริมเกษตรปลอดภัย |
| <u>ยุทธศาสตร์ที่ ๓</u> การพัฒนาด้านพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างสังคมให้เข้มแข็ง | ๑.การส่งเสริมการสาธารณสุข ๒.การส่งเสริมการศึกษาและภูมิปัญญาท้องถิ่น ๓.ส่งเสริมกิจกรรมการกีฬาและนันทนาการ ๔.ส่งเสริมการรักษาประเพณีและวัฒนธรรมในชุมชน ๕.ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ๖.ส่งเสริมความเข้มแข็งในชุมชน ๗.ส่งเสริมการมีที่อยู่อาศัยและที่ทำกินเป็นของตนเอง ๘.ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็กและเยาวชน |
| <u>ยุทธศาสตร์ที่ ๔</u> การพัฒนาด้านการสร้างความปลอดภัยของประชาชนและองค์กร | ๑.แนวทางการรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยของประชาชนและองค์กร ๒.แนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในชุมชน |



| | |
|--|---|
| <p><u>ยุทธศาสตร์ที่ ๕</u></p> <p>การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> | <ol style="list-style-type: none"> ๑.แนวทางการสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๒.แนวทางการเฝ้าระวังและป้องกันทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๓.แนวทางการบำบัดฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๔. บริหารจัดการขยะอย่างยั่งยืน ๕. การเพิ่มพื้นที่สีเขียวและพื้นที่สาธารณะ |
| <p><u>ยุทธศาสตร์ที่ ๖</u></p> <p>การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร</p> | <ol style="list-style-type: none"> ๑.แนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ๒.แนวทางการส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจกรรมของอบต. ๓.แนวทางการปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างของบุคลากร ๔.แนวทางการปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงาน ๕.แนวทางการปรับปรุงและพัฒนารายได้ |



ความเชื่อมโยงของวิสัยทัศน์สู่ยุทธศาสตร์การพัฒนา





วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแร่ด้วยเทคนิค SWOT Analysis

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแร่ เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยใช้เทคนิคการ SWOT analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาของแต่ละยุทธศาสตร์ ดังนี้

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค

จุดแข็ง (Strengths)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง
๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลคอนแร่ มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. งบประมาณต้นทุนการดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐานโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก โดยเฉพาะ การก่อสร้างถนนลูกรัง เนื่องจากมีบ่อลูกรังอยู่ในพื้นที่ ส่วนต้นทุนอื่น ๆ ขึ้นอยู่กับท้องตลาด
๔. เทคนิคการทำงาน ส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. โครงการขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูง องค์การบริหารส่วนตำบลคอนแร่ไม่สามารถดำเนินโครงการเองได้
๒. งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแร่มีอยู่อย่างจำกัด แต่ปัญหาความต้องการของประชาชนมีจำนวนมากทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๔๐ ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจท้องถิ่น ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ เป็นต้น
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือความชำนาญเป็นพิเศษ องค์การบริหารส่วนตำบลคอนแร่ยังไม่มี ความชำนาญและบุคลากร



วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๒ ด้านการสร้างความเข้มแข็งของระบบเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. มีการรวมกลุ่มต่าง ๆ ภายในหมู่บ้าน/ตำบล
๒. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก
๓. เทคนิคการทำงาน ส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. การรวมกลุ่มอาชีพไม่มีความเข้มแข็งและยั่งยืน เนื่องจากขาดความรู้ในการบริหารจัดการ
๒. ขาดงบประมาณสนับสนุนในการดำเนินงานของกลุ่มอย่างต่อเนื่อง
๓. ไม่มีตลาดรองรับสินค้าหรือผลผลิตของกลุ่ม
๔. เกษตรกรมีหนี้สินมากและต้นทุนการผลิตด้านการเกษตรสูง
๕. ประชาชนมีรายได้ต่ำแต่ค่าครองชีพสูง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีกฎหมายด้านวิสาหกิจชุมชนในการสนับสนุนให้เกิดองค์กรชุมชน
๒. รัฐบาลมีการส่งเสริมให้ประชาชนท่องเที่ยวในประเทศ
๓. กลุ่มจังหวัดมีทิศทางการพัฒนาการท่องเที่ยวเชื่อมโยงเป็นวงจรรายในกลุ่มจังหวัด

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๓. ปัญหาราคาผลผลิตทางการเกษตรมีความผันผวนและมีราคาต่ำ

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๓ ด้านคุณภาพชีวิตและสร้างสังคมให้เข้มแข็ง

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง
๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลคอนแร่ มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก
๔. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง
๕. ประชาชนในพื้นที่ มีการอนุรักษ์ประเพณีอันดีของท้องถิ่นไว้ดี



จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
๒. ประชาชนยังสนใจและมีความจริงจัง หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ
๓. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านสังคม
๔. อัตรากำลังว่างงานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ทำให้รายจ่ายครัวเรือนเพิ่มขึ้น ขณะที่รายได้เท่าเดิมหรือลดลง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดราชบุรี โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาทางด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๓. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๔ ด้านสร้างความปลอดภัยของประชาชนและองค์กร

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. เป็นหน่วยงานที่มีความพร้อมที่จะปฏิบัติตามวาระแห่งชาติ
๒. มีนโยบายความปลอดภัยในการทำงาน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนและผู้ปฏิบัติยังไม่ให้ความสำคัญในด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเท่าที่ควร
๒. ขาดสภาพคล่องทางการเงิน จึงมิได้มีการจัดตั้งงบประมาณในการดำเนินงานด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานตามมาตรฐานและเป็นระบบ
๓. การพัฒนาเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และระบบสารสนเทศด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานยังไม่ทั่วถึง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. รัฐบาลกำหนดให้ดำเนินการจัดการด้านความปลอดภัยอย่างเป็นระบบ เพื่อขับเคลื่อนระเบียบวาระแห่งชาติ
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและมีอิสระในการบริหารงบประมาณทำให้เกิดความคล่องตัวและเกิดพัฒนาในทุกด้าน



๓. องค์การบริหารส่วนตำบลคอนแร่มีเส้นทางการคมนาคมที่สะดวก ทำให้การขนส่งสินค้าและการเดินทางไปเขตอื่น ๆ ได้สะดวกปลอดภัย

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

๑. การเผยแพร่เกี่ยวกับระบบงานด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมของหน่วยงานมีน้อยและไม่ทั่วถึง
๒. แผนยุทธศาสตร์แห่งชาติไม่สามารถนำมาปฏิบัติได้ทั้งหมด

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๕ ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ
๒. มีบุคลากรและเครื่องมือในการจัดเก็บขยะมูลฝอยไม่เพียงพอ
๓. มีปริมาณขยะมูลฝอยเพิ่มขึ้นจำนวนมากเนื่องจากการขยายตัวของจำนวนประชากรอย่างรวดเร็ว
๔. ไม่มีการรณรงค์ปลูกป่าและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ประชาชนไม่ตระหนักถึงการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดราชบุรี มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก
๓. รัฐบาลมีนโยบายในการกระจายอำนาจลงสู่ท้องถิ่นมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ การตัดสินใจในการพัฒนาด้วยตนเอง การโอนโครงการ/งานของส่วนราชการอื่นมาให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการแทน

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

๑. ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดี ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๒. ระดับจังหวัดยังขาดการเชื่อมโยงด้านการดูแลและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ การกระจายผลประโยชน์ลงสู่ท้องถิ่น
๓. ปัญหายุทธศาสตร์ เช่น ภัยแล้งอุทกภัย



วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านที่ ๖ ด้านการเมืองและการบริหาร

จุดแข็ง (Strengths)

๑. ด้านการบริหารจัดการผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการเมือง การบริหาร และการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๒. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคอนแร่ มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง
๔. ประชาชนภายในองค์การบริหารส่วนตำบลคอนแร่ค่อนข้างมีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถในเกณฑ์ดี สามารถจะเข้ามาเป็นตัวแทนของประชาชนและสามารถขอความร่วมมือเพื่อช่วยเหลือในการของราชการได้

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. การจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาไม่ครอบคลุมทุกด้าน

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดีเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดราชบุรี มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก
๓. การเปลี่ยนแปลงระบบการเลือกตั้งของท้องถิ่น จะทำให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีศักยภาพมากขึ้นและผู้บริหารจะมองปัญหาในภาพรวมมากขึ้น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกันถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว นำไปสู่ปัญหาทางสังคม เนื่องจากประชาชนไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนั้น

จากการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา สามารถนำมาวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแร่ เพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาดังนี้



| | | | |
|---|-------|---|---------|
| ๑. ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |
| ๒. รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

| | | | |
|---|-------|---|---------|
| ๑. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |
| ๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก. - ชก.) | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |
| ๓. นักทรัพยากรบุคคล (ปก. - ชก.) | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |
| ๔. นักพัฒนาชุมชน (ปก. - ชก.) | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |
| ๕. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก. - ชก.) | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |
| ๖. เจ้าหน้าที่ธุรการ (ลูกจ้างประจำ) | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |
| ๗. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |
| ๘. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |
| ๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |
| ๑๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |
| ๑๑. นักการภารโรง | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |
| ๑๒. ยาม | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |
| ๑๓. คนงาน | จำนวน | ๗ | ตำแหน่ง |



กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน บำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน และการจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงิน รายได้และรายจ่ายอื่น ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทางบดลองประจำปีประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของ องค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

| | | | |
|---|-------|---|---------|
| ๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |
| ๒. นักวิชาการพัสดุ (ปก. - ชก.) | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |
| ๓. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พง. - ชง.) | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |
| ๔. เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.) | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |
| ๕. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ลูกจ้างประจำ) | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |
| ๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |
| ๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |
| ๘. คนงาน | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |

กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคาร ตามระเบียบ กฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงาน ด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

| | | | |
|---|-------|---|---------|
| ๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |
| ๒. นายช่างโยธา (ชง.) | จำนวน | ๒ | ตำแหน่ง |
| ๓. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |
| ๔. คนงาน | จำนวน | ๓ | ตำแหน่ง |



กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลอัน ได้แก่ การจัดการศึกษาก่อนปฐมวัย การจัดการศึกษาปฐมวัย การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา งานบริหารจัดการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การเตรียมพร้อมการรับถ่ายโอนการจัดการจัดการศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการ การจัดกิจกรรพัฒนาเด็กและเยาวชน การจัดกิจกรรมพัฒนาอาชีพเยาวชน การมีส่วนร่วมสนับสนุนส่งเสริมการจัดการศึกษาแก่สังกัดต่าง ๆ การทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

| | | | |
|---|-------|---|---------|
| ๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น) | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |
| ๒. นักวิชาการศึกษา (ปก. - ชก.) | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |
| ๓. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |
| ๔. ครู (คศ.๑) | จำนวน | ๒ | ตำแหน่ง |
| ๕. ผู้ดูแลเด็ก | จำนวน | ๒ | ตำแหน่ง |
| ๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |

หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการตรวจสอบการปฏิบัติงานของ หน่วยงานต่าง ๆ ในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการเงิน การเงิน ยอดเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบ การใช้ และเก็บรักษา ยานพาหนะให้ประหยัด และถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่ เกี่ยวข้อง สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานตรวจสอบป้องกันการรั่วไหลเสียหายในการใช้ จ่ายเงินและทรัพย์สินของทางราชการ การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานในฐานะที่เป็นเครื่องมือของ ผู้บริหาร ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติ เกี่ยวกับการตรวจสอบการดำเนินงานการบริหารจัดการการงบประมาณ การเงิน การบัญชี การพัสดุ ของ หน่วยงานในสังกัดของส่วนราชการ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารที่ เกี่ยวข้องเพื่อให้ถูกต้องตามกฎหมายและ ระเบียบของทางราชการ ให้สอดคล้องกับแผนงาน โครงการ และ นโยบายของส่วนราชการ กำหนดหลักเกณฑ์การ ประเมินความเสี่ยง การประเมินประสิทธิภาพระบบการ ควบคุมภายใน และเทคนิควิธีการตรวจสอบ เสนอแนะ นโยบายและแนวทางการตรวจสอบ มาตรการการ ควบคุมภายใน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับ มอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

| | | | |
|---------------------------------------|-------|---|---------|
| ๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก. - ชก.) | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |
|---------------------------------------|-------|---|---------|



สถิติปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแร่

| รายการ | หน่วยนับ | ปริมาณงาน (ต่อปี) | เวลาที่ใช้ต่อ ราย(นาทีก) | เวลาทั้งหมด ต่อปี(นาทีก) | เวลา ทั้งหมด ต่อปี(ชม.) |
|---|----------|----------------------|-----------------------------|-----------------------------|-------------------------------|
| ๑. สำนักงานปลัด | | | | | |
| ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป | | | | | |
| - งานธุรการและงานสารบรรณ | เรื่อง | ๒,๙๔๐ | ๔๕ | ๑๓๒,๓๐๐ | ๒,๒๐๕ |
| - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล | เรื่อง | ๓๖๕ | ๕๕ | ๒๐,๐๗๕ | ๓๓๔ |
| - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ | ครั้ง | ๓๗๘ | ๕๕ | ๒๐,๗๙๐ | ๓๔๗ |
| - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร | ครั้ง | ๔๑๐ | ๖๕ | ๒๖,๖๕๐ | ๔๔๔ |
| - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว | ครั้ง | ๑๒ | ๔,๓๒๐ | ๕๑,๘๔๐ | ๘๖๔ |
| - งานร้องเรียนร้องทุกข์ และอุทธรณ์ | เรื่อง | ๖๙ | ๑๒๐ | ๗,๘๐๐ | ๑๓๐ |
| - งานข้อบัญญัติ และระเบียบ | เรื่อง | ๑๙๕ | ๔๕๐ | ๘๗,๕๖๐ | ๑,๔๖๒ |
| ๑.๒ งานนโยบายและแผน | | | | | |
| - งานนโยบายและแผนพัฒนา | เล่ม | ๕ | ๑๕,๐๐๐ | ๗๕,๐๐๐ | ๑๒๕๐ |
| - งานวิชาการ | เล่ม | ๔ | ๑๕,๐๐๐ | ๖๐,๐๐๐ | ๑,๐๐๐ |
| - งานติดตามและประเมินผล | ครั้ง | ๑๕๐ | ๓๖๐ | ๕๔,๐๐๐ | ๙๐๐ |
| - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ | ครั้ง | ๗๙ | ๒๔๐ | ๑๘,๐๐๐ | ๓๐๐ |
| - งานงบประมาณ | ครั้ง | ๓๐ | ๔๘๐ | ๑๔,๔๐๐ | ๒๔๐ |
| - งานรวบรวมวิเคราะห์และให้บริหารข้อมูลสถิติ | ครั้ง | ๑๕๕ | ๘๕๐ | ๑๓๑,๗๕๐ | ๒,๑๙๕ |
| ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | | | | | |
| - งานอำนวยความสะดวก | เรื่อง | ๖๕ | ๑๒๐ | ๗,๘๐๐ | ๑๓๐ |
| - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | เรื่อง | ๑๙๕ | ๔๕๐ | ๘๗,๕๖๐ | ๑,๔๖๒ |
| - งานช่วยเหลือฟื้นฟูบรรเทาความ เดือดร้อนของผู้ประสบภัย | ครั้ง | ๔๕ | ๓๖๐ | ๑๖,๒๐๐ | ๕๑๐ |
| - งานกู้ภัย | วัน | ๓๖๕ | ๓๖๐ | ๑๓๑,๔๐๐ | ๒,๑๙๐ |
| - งานรักษาความสงบเรียบร้อยและความ มั่นคง | ครั้ง | ๕๐ | ๓๐๐ | ๑๕,๐๐๐ | ๒๕๐ |
| ๑.๔ งานกิจการสภา | | | | | |
| - งานระเบียบข้อบังคับประชุม | ครั้ง | ๓ | ๑๐,๐๘๐ | ๓๐,๒๔๐ | ๕๐๔ |
| - งานการประชุม | ครั้ง | ๗ | ๒๔๐ | ๑,๖๘๐ | ๒๘ |
| - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน | ครั้ง | ๗ | ๒๔๐ | ๑,๖๘๐ | ๒๘ |
| ๑.๖ งานพัฒนาชุมชน | | | | | |
| - งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดทำแผนชุมชน | ครั้ง | ๑๒๐ | ๔๕ | ๕,๔๐๐ | ๙๐ |
| - งานส่งเสริม สนับสนุนการจัดสวัสดิการ | ครั้ง | ๑๕ | ๔,๕๐๐ | ๖๗,๕๐๐ | ๑,๑๒๕ |



| | | | | | |
|--|-------|-----|-------|---------|-------|
| ชุมชน | ครั้ง | ๒๐ | ๒,๖๐๐ | ๕๒,๐๐๐ | ๘๖๖ |
| - งานส่งเสริมภารกิจบทบาทหน้าที่สิทธิสตรี | ครั้ง | ๑๕ | ๔,๕๐๐ | ๖๗,๕๐๐ | ๑,๑๒๕ |
| - งานส่งเสริมสนับสนุนวิสาหกิจชุมชน | ครั้ง | ๕ | ๓๖๐ | ๑,๘๐๐ | ๓๐ |
| - งานส่งเสริมสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการป่วยโรคเอดส์ เด็กที่ได้รับ ผลกระทบ จากโรคเอดส์ เด็กที่ยากจนขาด อุปกรณ์เลี้ยงดู | ครั้ง | ๑๒ | ๕,๗๖๐ | ๖๙,๑๒๐ | ๑,๑๕๒ |
| ๑.๖ งานพัฒนาชุมชน | | | | | |
| - งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรม/โครงการ ชมรมผู้สูงอายุผู้พิการ ผู้ป่วยโรคเอดส์ เด็กที่ ได้รับ ผลกระทบจากโรคเอดส์ | ครั้ง | ๓๐ | ๕,๗๖๐ | ๑๗๒,๘๐๐ | ๒,๘๘๐ |
| - งานส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์ส่งเสริม ราษฎรประจำหมู่บ้าน | ครั้ง | ๑๐ | ๒,๕๐๐ | ๒๕,๐๐๐ | ๔๑๖ |
| - งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมการ พัฒนาอาชีพ ผู้สูงอายุ พิกการ ผู้ป่วยเอดส์ | ครั้ง | ๔๕ | ๑,๕๕๐ | ๖๙,๗๕๐ | ๑,๑๖๒ |
| - งานส่งเสริมกิจกรรมการพัฒนาจิตใจ พัฒนา ร่างกายในกลุ่มผู้สูงอายุ ผู้พิการและ กลุ่ม ด้อยโอกาส | ครั้ง | ๑๒ | ๔,๓๒๐ | ๕๑,๘๔๐ | ๘๖๔ |
| - งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมการฝึก อาชีพและพัฒนาอาชีพสตรี เด็กเยาวชน | ครั้ง | ๑๒ | ๕,๗๖๐ | ๖๙,๑๒๐ | ๑,๑๕๒ |
| - งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดอาชีพ | ครั้ง | ๑๒ | ๕,๗๖๐ | ๖๙,๑๒๐ | ๑,๑๕๒ |
| ๑.๗ งานบริหารงานบุคคล | | | | | |
| - การเลื่อนขั้นเงินเดือน | ครั้ง | ๒ | ๓,๕๐๐ | ๗,๐๐๐ | ๑๑๖ |
| - เลื่อนระดับ/ย้ายสายงาน | ครั้ง | ๒ | ๖,๓๐๐ | ๑๒,๖๐๐ | ๒๑๐ |
| - บันทึกทะเบียนประวัติ | เล่ม | ๓๐ | ๑,๒๐๐ | ๓๖,๐๐๐ | ๖๐๐ |
| - ขอเครื่องราช | ครั้ง | ๑ | ๔,๒๐๐ | ๔,๒๐๐ | ๗๐ |
| - รับสมัครพนักงานจ้าง/พนักงานจ้างลาออก | คน | ๒ | ๘,๘๒๐ | ๑๗,๖๔๐ | ๒๙๔ |
| - งานประเมินผลการปฏิบัติงาน | คน | ๔๐ | ๗,๒๐๐ | ๒๘๘,๐๐๐ | ๔,๘๐๐ |
| ๒. กองคลัง | | | | | |
| ๒.๑ งานการเงิน | | | | | |
| - งานการเงิน | ครั้ง | ๙๕๐ | ๙๐ | ๘๕,๕๐๐ | ๑,๔๒๕ |
| - งานรับเงินเบิกจ่าย | ครั้ง | ๙๖๕ | ๙๐ | ๘๖,๘๕๐ | ๑,๔๔๗ |
| - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน | ครั้ง | ๙๖๕ | ๑๒๐ | ๑๑๕,๘๐๐ | ๑,๙๓๐ |
| - งานเก็บรักษาเงิน | ครั้ง | ๒๐ | ๑,๔๔๐ | ๒๘,๘๐๐ | ๔๘๐ |
| ๒.๒ งานบัญชี | | | | | |
| - งานการบัญชี | ครั้ง | ๙๖๐ | ๙๐ | ๘๖,๔๐๐ | ๑,๔๔๐ |



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลคอนแร่ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

| | | | | | |
|---|-------|-----|--------|---------|-------|
| - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่าย | ครั้ง | ๒๓๐ | ๒๕๐ | ๕๗,๕๐๐ | ๙๕๘ |
| - งานงบการเงินและงบทดลอง | ครั้ง | ๙ | ๓๖๐ | ๓,๒๔๐ | ๕๔ |
| - งานแสดงฐานะทางการเงิน | ครั้ง | ๑ | ๑๕๕๐๐๐ | ๑๕,๐๐๐ | ๒๕๐ |
| ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ | | | | | |
| - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และค่าเช่า | ครั้ง | ๔๘๐ | ๒๐ | ๙,๖๐๐ | ๑๖๐ |
| - งานพัฒนารายได้ | ครั้ง | ๑๓๐ | ๑,๕๕๐ | ๒๐๑,๕๐๐ | ๓,๓๕๘ |
| - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ | ครั้ง | ๑๒ | ๑๒๐ | ๑,๔๔๐ | ๒๔ |
| - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ | ครั้ง | ๑๒๐ | ๗๕๐ | ๙๐,๐๐๐ | ๑,๕๐๐ |
| ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ | | | | | |
| - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี | ครั้ง | ๑๒๐ | ๓๖๐ | ๔๓,๒๐๐ | ๗๒๐ |
| - งานพัสดุ | ครั้ง | ๘๐ | ๘๕๐ | ๖,๘๐๐ | ๑๑๓ |
| - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ | ครั้ง | ๔๘ | ๙๐ | ๔,๓๒๐ | ๗๒ |
| - งานจัดซื้อจัดจ้าง | ครั้ง | ๒๑๐ | ๖๐๐ | ๑๒๖,๐๐๐ | ๒,๑๐๑ |
| ๓. กองช่าง | | | | | |
| ๓.๑ งานก่อสร้าง | | | | | |
| - งานก่อสร้างและบูรณะถนน | ครั้ง | ๑๖ | ๒,๘๘๐ | ๔๖,๐๘๐ | ๘๐๓ |
| - งานก่อสร้างและบูรณะสภาพ | ครั้ง | ๓๘ | ๓,๒๐๐ | ๑๒๑,๖๐๐ | ๒,๐๒๖ |
| - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทาง คมนาคม | ครั้ง | ๑๐ | ๓,๐๐๐ | ๓๐,๐๐๐ | ๕๐๐ |
| ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร | | | | | |
| - งานออกแบบเขียนแบบและตรวจสอบ | ครั้ง | ๒๒ | ๔,๓๒๐ | ๙๕,๐๔๐ | ๑,๕๘๔ |
| - งานประเมินราคา | ครั้ง | ๒๒ | ๒,๘๘๐ | ๖๓,๓๖๐ | ๑,๐๕๖ |
| - งานควบคุมการก่อสร้าง | ครั้ง | ๒๐ | ๑๐,๐๘๐ | ๒๐๑,๖๐๐ | ๓,๓๖๐ |
| - งานออกแบบและบริการข้อมูล | ครั้ง | ๓๐ | ๑,๔๔๐ | ๔๓,๒๐๐ | ๗๒๐ |
| ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค | | | | | |
| - งานระบบประปาหมู่บ้าน | ครั้ง | ๑๕๐ | ๖๐๐ | ๙๐,๐๐๐ | ๑,๕๐๐ |
| - งานไฟฟ้าสาธารณะ | ครั้ง | ๒๐๐ | ๓๖๐ | ๗๒,๐๐๐ | ๑,๒๐๐ |
| ๓.๔ งานผังเมือง | | | | | |
| - งานการสำรวจเพื่อจัดทำแผนที่ภาษี | ครั้ง | ๒ | ๑๔,๔๐๐ | ๒๘,๘๐๐ | ๔๘๐ |
| ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | | | | | |
| ๔.๑ งานบริหารการศึกษา | | | | | |
| - งานบริหารวิชาการ | ครั้ง | ๑๕ | ๔,๕๐๐ | ๖๗,๕๐๐ | ๑,๑๓๓ |
| - งานสารบรรณ | ครั้ง | ๔๕๐ | ๔๕ | ๒๐,๒๕๐ | ๓๓๗ |



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลคอนแร่ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

| | | | | | |
|---------------------------------------|-------|----|-------|---------|-------|
| ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา | ครั้ง | ๑๐ | ๔,๓๒๐ | ๔๓,๒๐๐ | ๓๒๐ |
| - งานกิจการศาสนา | ครั้ง | ๒๐ | ๔,๓๒๐ | ๘๖,๔๐๐ | ๑,๔๔๐ |
| - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม | ครั้ง | ๑๕ | ๔,๓๒๐ | ๖๔,๘๐๐ | ๑,๐๘๐ |
| - งานกิจการเด็กและเยาวชน | ครั้ง | ๑๒ | ๔,๓๒๐ | ๕,๘๔๐ | ๙๗ |
| - งานกีฬาและนันทนาการ | | | | | |
| ๔.๓ งานกิจการโรงเรียน | | | | | |
| - งานจัดการศึกษา | ครั้ง | ๑๒ | ๔,๔๐๐ | ๕๒,๘๐๐ | ๘๘๐ |
| - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | ครั้ง | ๒๔ | ๕,๗๖๐ | ๑๓๘,๒๔๐ | ๒,๓๐๔ |



กรอบอัตรากำลัง ๓ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

| ส่วนราชการ | กรอบ อัตรากำลัง เดิม | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า | | | เพิ่ม / ลด | | | หมายเหตุ |
|--|----------------------------|---|------|------|------------|------|------|----------|
| | | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | |
| ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| <u>สำนักปลัด</u> | | | | | | | | |
| หน.สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก. | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก. | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| <u>ลูกจ้างประจำ</u> | | | | | | | | |
| เจ้าพนักงานธุรการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ผู้ช่วยพัฒนาชุมชน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> | | | | | | | | |
| นักการภารโรง | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| ยาม | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| คนงาน | ๗ | ๗ | ๗ | ๗ | - | - | - | ว่าง๑ |
| <u>กองคลัง</u> | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก. | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง . | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| <u>ลูกจ้างประจำ</u> | | | | | | | | |
| เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลคอนแร่ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

| | | | | | | | | |
|---|----|----|----|----|---|---|---|-------|
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | |
| คนงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| กองช่าง | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นายช่างโยธา ปง./ชง. | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | ว่าง๑ |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | | | | |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | |
| คนงาน | ๓ | ๓ | ๓ | ๓ | - | - | - | |
| กองการศึกษา ฯ | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| ครู (คศ.๑) | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | ว่าง๑ |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | |
| ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | ว่าง๑ |
| หน่วยตรวจสอบภายใน | | | | | | | | |
| นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| ข้าราชการ | ๑๘ | ๑๘ | ๑๘ | ๑๘ | - | - | - | |
| ครู | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | |
| ลูกจ้างประจำ | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | ๘ | ๘ | ๘ | ๘ | - | - | - | |
| พนักงานจ้างทั่วไป | ๑๕ | ๑๕ | ๑๕ | ๑๕ | - | - | - | |
| รวม | ๔๕ | ๔๕ | ๔๕ | ๔๕ | - | - | - | |



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแร่ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|----------------------------------|-------|---|---|---------|--------|---|---|---|---|---|---|--------|--------|--------|---------|---------|---------|------------|
| ๙ | ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน | - | ๑ | ๑ | ๒๗๑,๔๔๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๐,๙๒๐ | ๑๑,๔๐๐ | ๑๑,๕๒๐ | ๒๘๒,๓๖๐ | ๒๙๓,๗๖๐ | ๓๐๕,๒๘๐ | (๒๒,๖๒๐) |
| ๑๐ | ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน | - | ๑ | ๑ | ๒๕๖,๖๘๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๐,๓๒๐ | ๑๐,๖๘๐ | ๑๐,๘๐๐ | ๒๖๗,๐๐๐ | ๒๗๗,๖๘๐ | ๒๘๘,๔๘๐ | (๒๑,๓๙๐) |
| ๑๑ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | ๑ | ๑ | ๑๖๐,๙๒๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๖,๔๘๐ | ๖,๗๒๐ | ๙,๗๒๐ | ๑๖๗,๔๐๐ | ๑๗๔,๑๒๐ | ๑๘๓,๘๔๐ | (๑๓,๔๑๐) |
| ๑๒ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ | - | ๑ | ๑ | ๑๓๘,๐๐๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๕,๕๒๐ | ๕,๗๖๐ | ๕,๘๘๐ | ๑๔๓,๕๒๐ | ๑๔๙,๒๘๐ | ๑๕๕,๑๖๐ | (๑๑,๕๐๐) |
| | พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๑๓ | นักการภารโรง | - | ๑ | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ว่าง |
| ๑๔ | ยาม | - | ๑ | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | (๙,๐๐๐) |
| ๑๕ | คนงาน | - | ๗ | ๖ | ๗๕๖,๐๐๐ | ๐ | ๗ | ๗ | ๗ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๗๕๖,๐๐๐ | ๗๕๖,๐๐๐ | ๗๕๖,๐๐๐ | ว่าง๑ |
| | กองคลัง | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๑๖ | ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) | ต้น | ๑ | ๑ | ๔๓๕,๗๒๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๒๐๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๔๙๐,๙๒๐ | ๕๐๔,๒๔๐ | ๕๑๗,๕๖๐ | (๓๖,๓๑๐) |
| ๑๗ | นักวิชาการพัสดุ | ปก/ชก | ๑ | - | ๓๕๕,๓๒๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๒,๐๐๐ | ๑๒,๐๐๐ | ๑๒,๐๐๐ | ๓๖๗,๓๒๐ | ๓๗๙,๓๒๐ | ๓๙๑,๓๒๐ | ว่าง |
| ๑๘ | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ปง/ชง | ๑ | - | ๒๘๗,๙๐๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๙,๗๒๐ | ๙,๗๒๐ | ๙,๗๒๐ | ๓๐๗,๖๒๐ | ๓๑๗,๓๔๐ | ๓๒๗,๐๖๐ | ว่าง |
| ๑๙ | เจ้าพนักงานธุรการ | ปง/ชง | ๑ | ๑ | ๒๙๖,๗๖๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๑,๑๖๐ | ๑๑,๐๔๐ | ๑๐,๙๒๐ | ๓๐๗,๙๒๐ | ๓๑๘,๙๖๐ | ๓๒๙,๘๘๐ | (๒๔,๗๓๐) |



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแร่ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|-----------------------------------|-------------|---|---|---------|--------|---|---|---|---|---|---|--------|--------|--------|---------|---------|---------|------------|
| | ลูกจ้างประจำ | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒๐ | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | - | ๑ | ๑ | ๒๒๕,๔๘๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๗,๔๔๐ | ๗,๕๖๐ | ๗,๖๘๐ | ๒๓๒,๙๒๐ | ๒๔๐,๔๘๐ | ๒๔๘,๑๖๐ | (๑๘,๗๙๐) |
| | พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒๑ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | - | ๑ | ๑ | ๑๗๓,๑๖๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๖,๙๖๐ | ๗,๓๒๐ | ๗,๔๔๐ | ๑๘๐,๑๒๐ | ๑๘๗,๔๔๐ | ๑๙๔,๘๘๐ | (๑๔,๔๓๐) |
| ๒๒ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | - | ๑ | ๑ | ๑๗๐,๐๔๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๖,๘๔๐ | ๗,๐๘๐ | ๗,๒๐๐ | ๑๗๖,๘๘๐ | ๑๘๓,๙๖๐ | ๑๙๑,๑๖๐ | (๑๔,๑๗๐) |
| | พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒๓ | คณงาน | - | ๑ | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | (๙,๐๐๐) |
| | กองช่าง | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒๔ | ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง) | ต้น | ๑ | ๑ | ๔๗๕,๕๖๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๕,๒๔๐ | ๑๕,๗๒๐ | ๑๖,๔๔๐ | ๕๓๒,๘๐๐ | ๕๔๘,๕๒๐ | ๕๖๔,๙๖๐ | (๓๙,๖๓๐) |
| ๒๕ | นายช่างโยธา | ปง/ ชุง. | ๑ | ๑ | ๓๒๙,๘๘๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๑,๒๘๐ | ๑๐,๙๒๐ | ๑๑,๔๐๐ | ๓๔๑,๑๖๐ | ๓๕๒,๐๘๐ | ๓๖๓,๔๘๐ | (๒๗,๔๙๐) |
| ๒๖ | นายช่างโยธา | ปง/ ชุง | ๑ | - | ๒๙๗,๙๐๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๙,๗๒๐ | ๙,๗๒๐ | ๙,๗๒๐ | ๓๐๗,๖๒๐ | ๓๑๗,๓๔๐ | ๓๒๗,๐๖๐ | ว่าง |
| | พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒๗ | ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า | - | ๑ | ๑ | ๑๕๖,๐๐๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๖,๒๔๐ | ๖,๖๐๐ | ๖,๗๒๐ | ๑๖๒,๒๔๐ | ๑๖๘,๘๔๐ | ๑๗๕,๕๖๐ | (๑๓,๐๐๐) |
| | พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒๘ | คณงาน | - | ๓ | ๓ | ๓๒๔,๐๐๐ | ๐ | ๓ | ๓ | ๓ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๓๒๔,๐๐๐ | ๓๒๔,๐๐๐ | ๓๒๔,๐๐๐ | (๒๗,๐๐๐) |



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแร่ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|--|------------|---|---|---------|--------|---|---|---|---|---|---|--------|--------|--------|---------|---------|---------|------------|
| | กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒๙ | ผอ.การกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) | ต้น | ๑ | ๑ | ๔๑๖,๑๖๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๐๘๐ | ๑๓,๐๘๐ | ๑๓,๒๐๐ | ๔๗๑,๒๔๐ | ๔๘๔,๓๒๐ | ๔๙๗,๕๒๐ | (๓๔,๖๘๐) |
| ๓๐ | นักวิชาการศึกษา | ปก/ ชก. | ๑ | ๑ | ๓๓๓,๖๐๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๐,๖๘๐ | ๑๐,๕๖๐ | ๑๔,๖๔๐ | ๓๔๔,๒๘๐ | ๓๕๔,๘๔๐ | ๓๖๙,๔๘๐ | (๒๗,๘๐๐) |
| | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ดอนแร่ | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓๑ | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | - | ๑ | ๑ | ๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | | | | | | | | | | ว่าง |
| ๓๒ | ครู | คศ.๑ | ๒ | ๑ | ๐ | ๐ | ๒ | ๒ | ๒ | | | | | | | | | | ว่าง๑ |
| | พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓๓ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | ๑ | ๑ | ๑๕๔,๖๘๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๖,๒๔๐ | ๖,๔๘๐ | ๖,๖๐๐ | ๑๖๐,๙๒๐ | ๑๖๗,๔๐๐ | ๑๗๔,๐๐๐ | (๑๒,๘๙๐) |
| | พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓๔ | ผู้ดูแลเด็ก | - | ๒ | ๑ | ๒๑๖,๐๐๐ | ๐ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๒๑๖,๐๐๐ | ๒๑๖,๐๐๐ | ๒๑๖,๐๐๐ | ว่าง๑ |



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแร่ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

| หน่วยตรวจสอบภายใน | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------|-------------------------------------|-------|----|----|-----------|---------|----|----|----|---|---|---|---------|---------|---------|------------|------------|------------|------|
| ๓๕ | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | ปก/ชก | ๑ | - | ๓๕๕,๓๒๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๒,๐๐๐ | ๑๒,๐๐๐ | ๑๒,๐๐๐ | ๓๖๗,๓๒๐ | ๓๗๙,๓๒๐ | ๓๙๑,๓๒๐ | ว่าง |
| ๕ | รวม | | ๔๕ | ๓๖ | ๙,๗๗๕,๒๐๐ | ๓๗๘,๐๐๐ | ๔๕ | ๔๕ | ๔๕ | ๐ | ๐ | ๐ | ๒๘๒,๓๖๐ | ๒๘๕,๐๐๐ | ๒๙๗,๘๔๐ | ๑๐,๔๓๕,๕๖๐ | ๑๐,๗๒๐,๕๖๐ | ๑๑,๐๑๘,๔๐๐ | |
| ๖ | ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ % | | | | | | | | | | | | | | | ๑,๕๖๕,๓๓๔ | ๑,๖๐๘,๐๘๔ | ๑,๖๕๒,๗๖๐ | |
| ๗ | รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น | | | | | | | | | | | | | | | ๑๒,๐๐๐,๘๙๔ | ๑๒,๓๒๘,๖๔๔ | ๑๒,๖๗๑,๑๖๐ | |
| ๘ | ร้อยละ ๔๐ จากงบประมาณรายจ่ายประจำปี | | | | | | | | | | | | | | | ๒๙.๓๑ | ๒๘.๖๗ | ๒๘.๐๗ | |

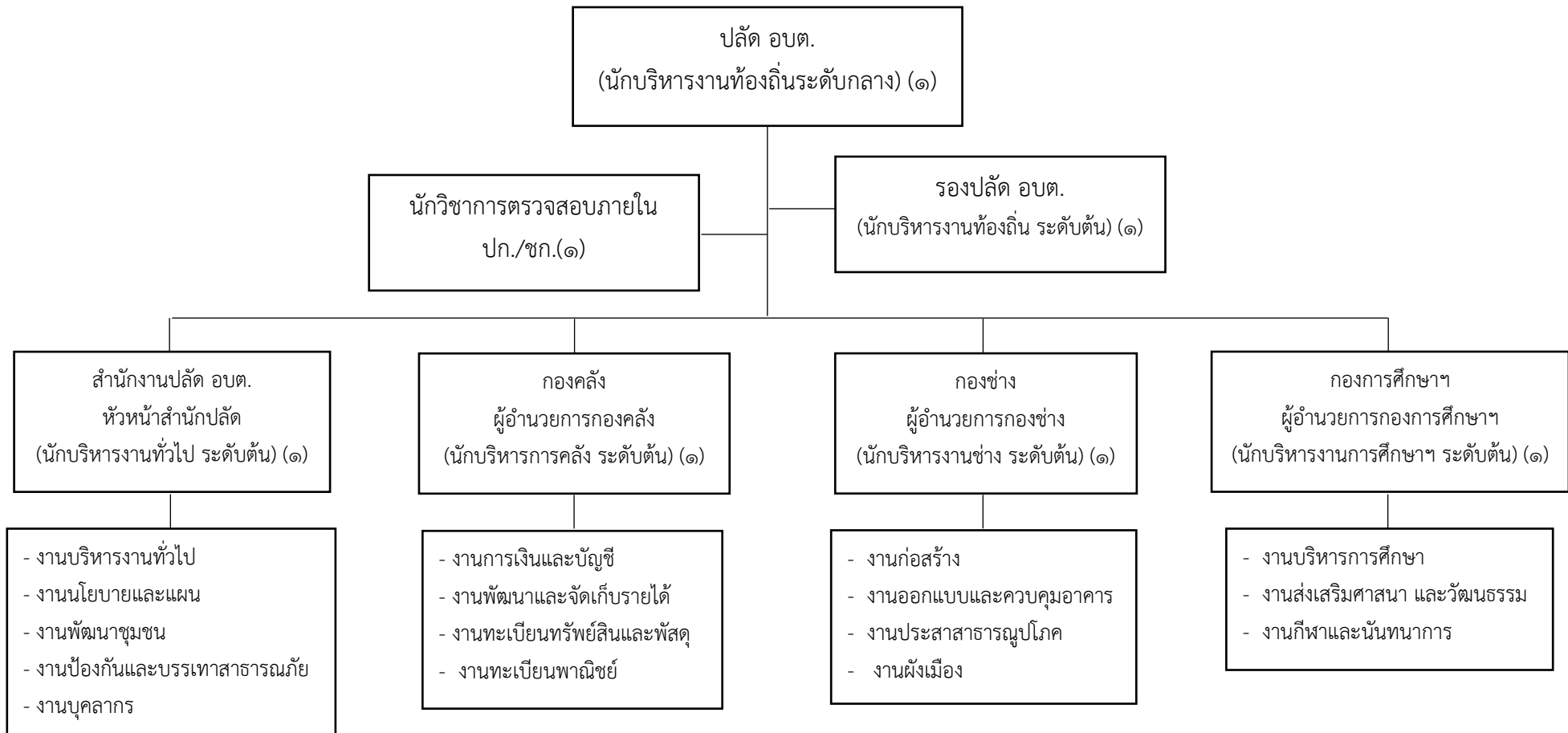
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๔๐,๙๕๐,๐๐๐ บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๔๒,๙๙๗,๕๐๐ บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน ๔๕,๑๔๗,๓๗๕ บาท

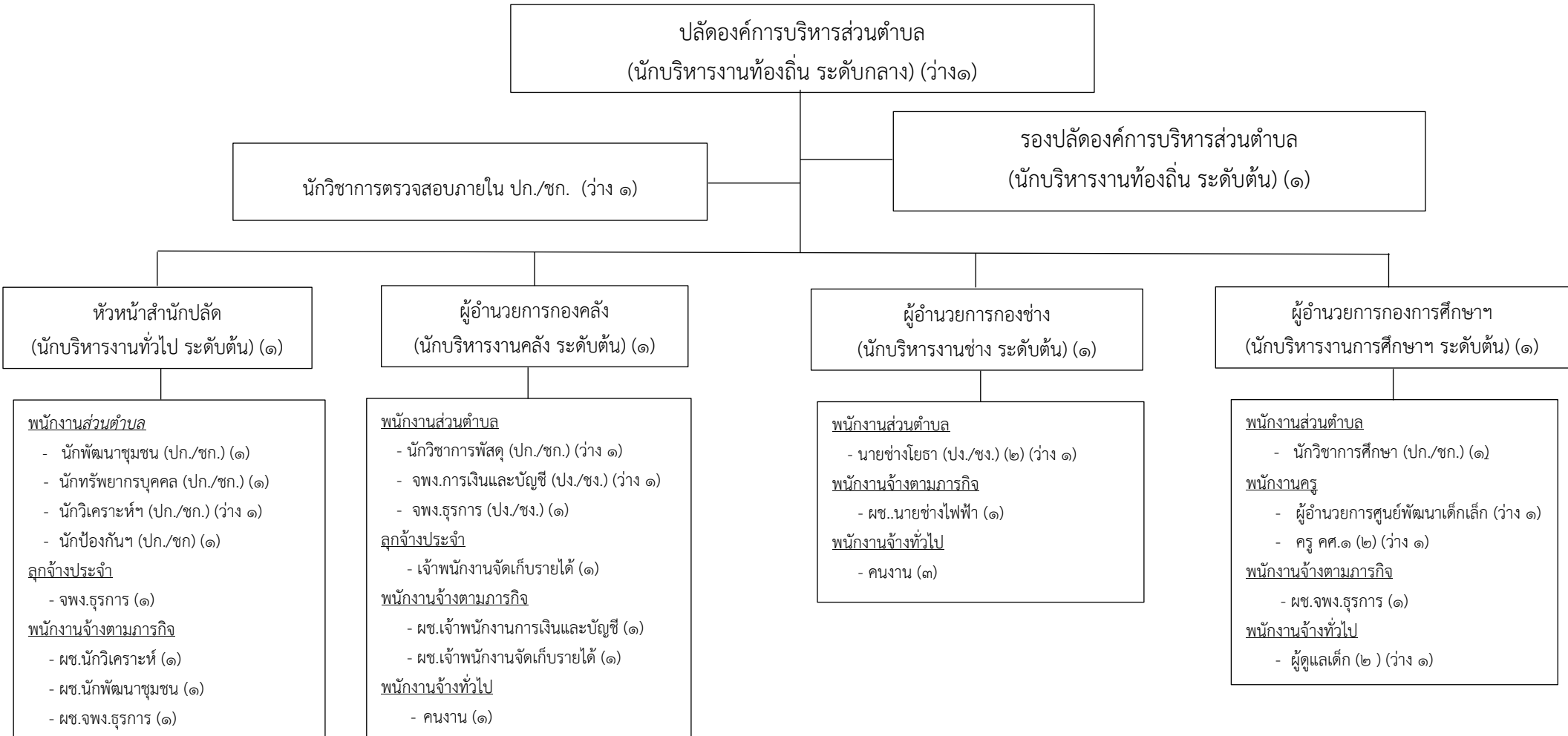


๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนแร่





แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแร่

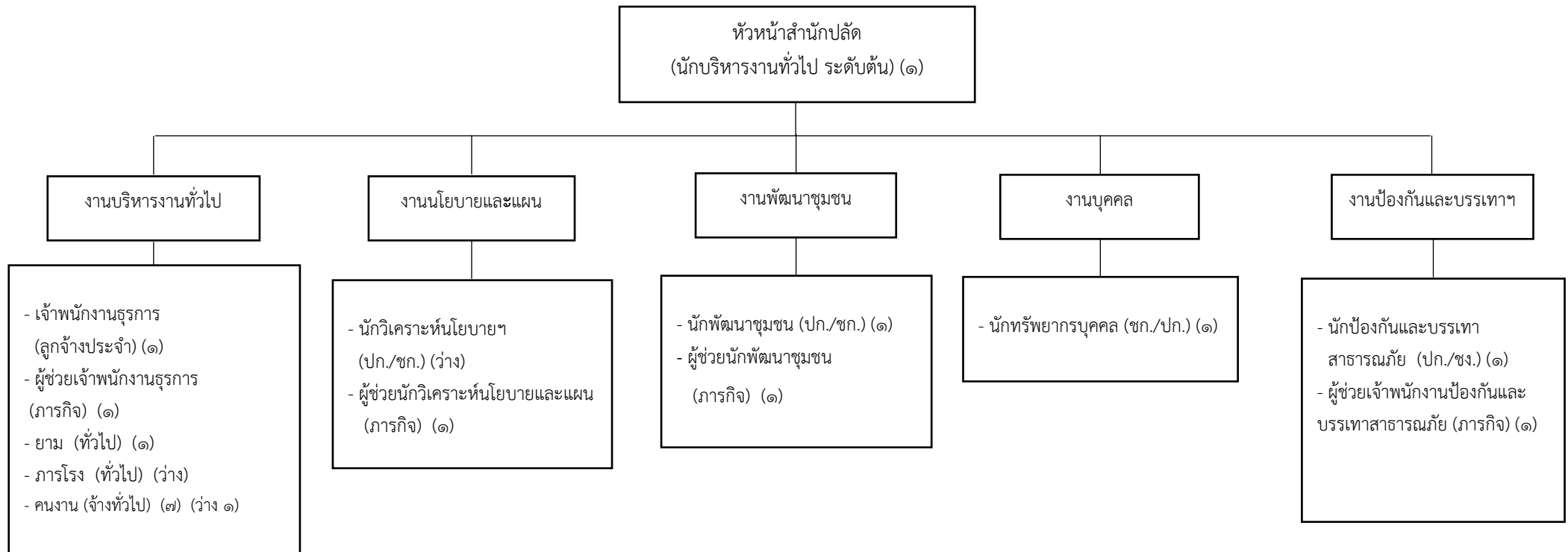


| ระดับ | บริหารท้องถิ่น | | | อำนวยการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | | ทั่วไป | | | พนักงานครู | | | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้าง | | รวม |
|-------|----------------|------|-----|------------------|------|-----|---------|-----|-----|-----|--------|-----|----|------------|-----------------------|------|--------------|-------------|--------|-----|
| | ต้น | กลาง | สูง | ต้น | กลาง | สูง | ปก. | ชก. | ชพ. | ชช. | ปง. | ชง. | อส | ครูผู้ช่วย | ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | คศ.๑ | | ภารกิจ | ทั่วไป | |
| จำนวน | ๑ | ๑ | - | ๔ | - | - | ๖ | ๑ | - | - | ๒ | ๒ | - | | ๑ | ๒ | ๒ | ๘ | ๑๕ | ๔๕ |



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแร่ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

โครงสร้างสำนักปลัด

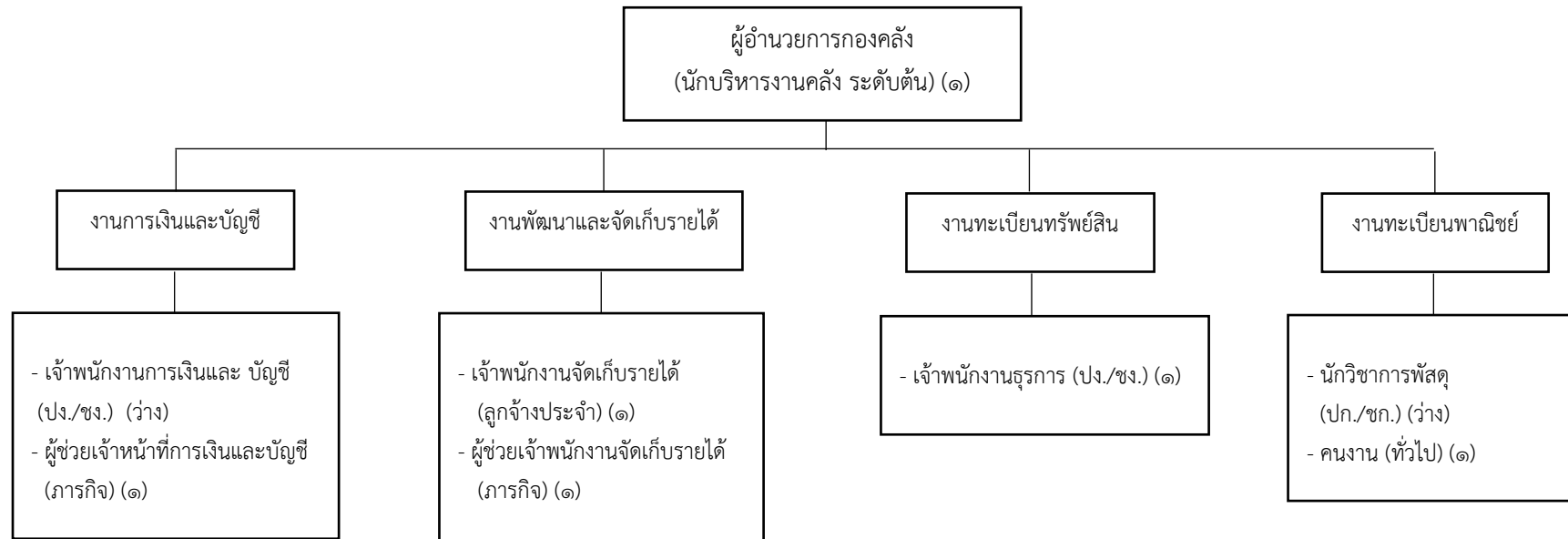


| ระดับ | อำนวยการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | | ทั่วไป | | | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้าง | | รวม |
|-------|------------------|------|-----|-----------|----------|---------------|-----------|------------|----------|--------|--------------|-------------|--------|-----|
| | ต้น | กลาง | สูง | ปฏิบัติกร | ชำนาญการ | ชำนาญการพิเศษ | เชี่ยวชาญ | ปฏิบัติงาน | ชำนาญงาน | อาวุโส | | ทั่วไป | ภารกิจ | |
| จำนวน | ๑ | - | - | ๓ | ๑ | - | - | - | - | - | ๑ | ๙ | ๔ | ๑๙ |



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแร่ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

โครงสร้างกองคลัง

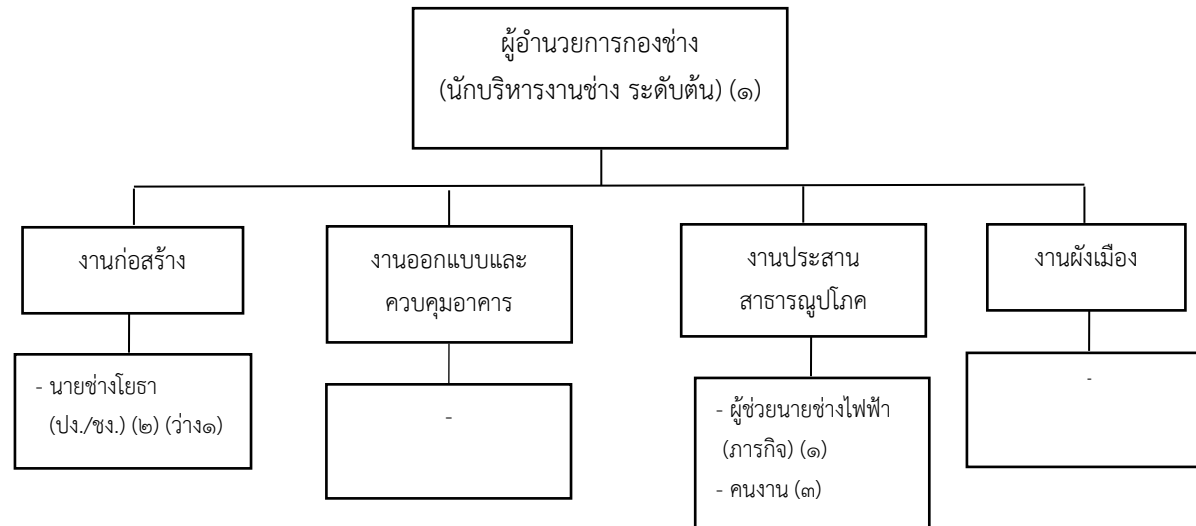


| ระดับ | อำนวยการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | | ทั่วไป | | | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้าง | | รวม |
|-------|------------------|------|-----|------------|----------|---------------|-----------|------------|----------|--------|--------------|-------------|--------|-----|
| | ต้น | กลาง | สูง | ปฏิบัติการ | ชำนาญการ | ชำนาญการพิเศษ | เชี่ยวชาญ | ปฏิบัติงาน | ชำนาญงาน | อาวุโส | | ทั่วไป | ภารกิจ | |
| จำนวน | ๑ | - | - | ๑ | - | - | - | ๑ | ๑ | - | ๑ | ๑ | ๒ | ๘ |



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแร่ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

โครงสร้างกองช่าง

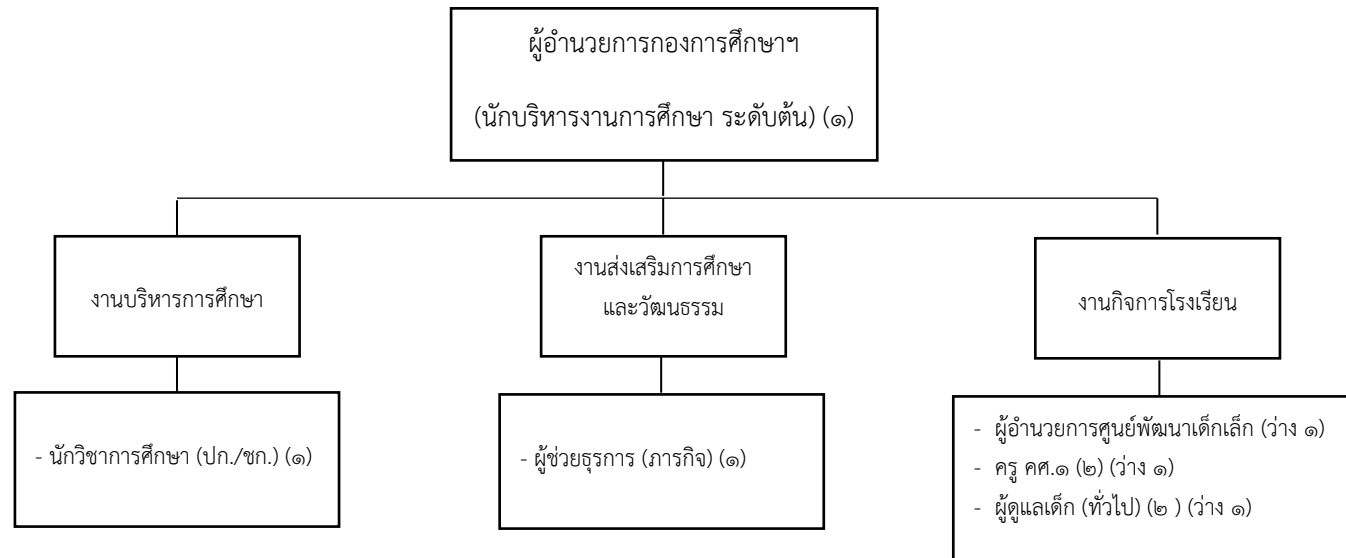


| ระดับ | อำนาจการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | ทั่วไป | | | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้าง | | รวม |
|-------|------------------|------|-----|------------|----------|---------------|------------|----------|--------|--------------|-------------|--------|-----|
| | ต้น | กลาง | สูง | ปฏิบัติการ | ชำนาญการ | ชำนาญการพิเศษ | ปฏิบัติงาน | ชำนาญงาน | อาวุโส | | ภารกิจ | ทั่วไป | |
| จำนวน | ๑ | - | - | - | - | - | ๑ | ๑ | - | - | ๑ | ๓ | ๗ |



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแร่ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



| ระดับ | อำนวยการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | ทั่วไป | | | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้าง | | รวม |
|-------|------------------|------|-----|-----------|----------|---------------|------------|----------|--------|--------------|-------------|--------|-----|
| | ต้น | กลาง | สูง | ปฏิบัติกร | ชำนาญการ | ชำนาญการพิเศษ | ปฏิบัติงาน | ชำนาญงาน | อาวุโส | | ภารกิจ | ทั่วไป | |
| จำนวน | ๑ | - | - | ๑ | - | - | - | - | - | - | ๑ | ๒ | ๘ |

| อันดับ | ครู | | | | |
|--------|------|------|-----|------|-------------------------------|
| | คผช. | คศ.๑ | คศ. | คศ.๓ | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก |
| จำนวน | - | ๒ | - | - | ๑ |



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแร่ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงผู้ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

| ที่ | ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิ การศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เงินเดือน | | | หมายเหตุ |
|-----|---|---------------------|--------------------|--|---------|--------------------|--|---------|------------------------|----------------------|--------------------------------------|----------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงิน ค่าตอบแทน | |
| ๑ | - | - | ๕๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ | ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) | กลาง | ๕๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ | ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) | กลาง | - | - | - | ว่าง |
| ๒ | นางสาวญาณิฎา ทรัพย์จรัสแสง | ป.โท | ๕๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒ | รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) | ต้น | ๕๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒ | รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) | ต้น | ๔๔๘,๙๒๐ (๓๗,๔๑๐x๑๒) | ๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒) | - | ๔๙๐,๙๒๐ |
| ๓ | <u>สำนักงานปลัด</u> นางนภนาภา ป้อมน้อย | ป.โท | ๕๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ | หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | ๕๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ | หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | ๔๔๘,๙๒๐ (๓๗,๔๑๐x๑๒) | ๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒) | - | ๔๙๐,๙๒๐ |
| ๔ | นายทวีป จันทร์จุฬาลักษณ์ | ป.โท | ๕๐-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑ | นักพัฒนาชุมชน | ปก./ชก. | ๕๐-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑ | นักพัฒนาชุมชน | ปก./ชก. | ๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐x๑๒) | - | - | ๓๗๖,๐๘๐ |
| ๕ | นางสาวนารีญา อาจจร | ป.ตรี | ๕๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ | นักทรัพยากรบุคคล | ปก./ชก. | ๕๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ | นักทรัพยากรบุคคล | ปก./ชก. | ๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐x๑๒) | - | - | ๑๘๐,๗๒๐ |
| ๖ | - | - | ๕๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ | นักวิเคราะห์ฯ | ปก./ชก. | ๕๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ | นักวิเคราะห์ฯ | ปก./ชก. | - | - | - | ว่าง |
| ๗ | สิบเอกสรวิชัย สุระเกตุ | ป.ตรี | ๕๐-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑ | นักป้องกันฯ | ปก./ชก. | ๕๐-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑ | นักป้องกันฯ | ปก./ชก. | ๒๗๑,๒๐๐ (๒๒,๖๐๐x๑๒) | - | - | ๒๗๑,๒๐๐ |



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแร่ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

สำนักปลัด (ต่อ)

| ที่ | ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิ การ ศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เงินเดือน | | | หมายเหตุ |
|-----|---|-------------------------|--------------------|-------------------|-------|--------------------|-------------------|-------|------------------------|------------------|--------------------------------------|----------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงิน ค่าตอบแทน | |
| ๘ | นางสมใจ ดวงจันทร์ (ลูกจ้างประจำ) | ป.ตรี | - | เจ้าพนักงานธุรการ | - | - | เจ้าพนักงานธุรการ | - | ๒๒๕,๔๘๐ (๑๘,๗๙๐X๑๒) | - | - | ๒๒๕,๔๘๐ |
| ๙ | นายโชติพัฒน์ โสดยวง (พนักงานจ้างตามภารกิจ) | ป.ตรี | - | ผช.นักวิเคราะห์ฯ | - | - | ผช.นักวิเคราะห์ฯ | - | ๒๗๑,๔๔๐ (๒๒,๖๒๐X๑๒) | - | - | ๒๗๑,๔๔๐ |
| ๑๐ | น.ส.มนธิรา การะเกตุ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) | ป.ตรี | - | ผช.นักพัฒนาชุมชน | - | - | - | - | ๒๕๖,๓๒๐ (๒๑,๓๖๐X๑๒) | - | - | ๒๕๖,๓๒๐ |
| ๑๑ | นายวิศรุต ศิริวงค์ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) | ป.ตรี | - | ผช.จพง.ธุรการ | - | - | - | - | ๑๖๐,๙๒๐ (๑๒,๕๑๐X๑๒) | - | - | ๑๖๐,๙๒๐ |
| ๑๒ | นายพนม เอี่ยมทราย (พนักงานจ้างตามภารกิจ) | ปวส. | - | ผช.จพง.ป้องกันฯ | - | - | ผช.จพง.ป้องกันฯ | - | ๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐X๑๒) | - | - | ๑๓๘,๐๐๐ |
| ๑๓ | - (พนักงานจ้างทั่วไป) | - | - | นักการ | - | - | นักการ | - | - | - | - | - |
| ๑๔ | นายวิเชียร กลัดแพ (พนักงานจ้างทั่วไป) | ป.๖ | - | ยาม | - | - | ยาม | - | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแร่ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

สำนักปลัด (ต่อ)

| ที่ | ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิ การ ศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เงินเดือน | | | หมายเหตุ |
|-----|--|-------------------------|--------------------|----------------------------|-------|--------------------|----------------------------|-------|-----------------------|------------------|------------------------------|----------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่นๆ/ ค่าตอบแทน | |
| ๑๕ | นายจรัส ชมใจ (พนักงานจ้างทั่วไป) | ม.๖ | - | คนงาน (พนักงานขับรถขยะ) | - | - | คนงาน (พนักงานขับรถขยะ) | - | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๑๖ | นายจตุรงค์ ไม้ทอง (พนักงานจ้างทั่วไป) | ม.๖ | - | คนงานประจำรถขยะ | - | - | คนงานประจำรถขยะ | - | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๑๗ | นายอุดม ดาวเรือง (พนักงานจ้างทั่วไป) | ป.๖ | - | คนงาน | - | - | คนงาน | - | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๑๘ | นายนิคม พวงระหงส์ (พนักงานจ้างทั่วไป) | ม.๓ | - | คนงาน | - | - | คนงาน | - | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๑๙ | นายมนัส บุญช่วย (พนักงานจ้างทั่วไป) | ม.๖ | - | คนงาน | - | - | คนงาน | - | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๒๐ | นายปุณณชาติ เทพสุวรรณ (พนักงานจ้างทั่วไป) | ปวส. | - | คนงาน | - | - | คนงาน | - | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๒๑ | - (พนักงานจ้างทั่วไป) | - | - | คนงาน | - | - | คนงาน | - | - | - | - | |



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแร่ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

กองคลัง

| ที่ | ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิ การ ศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เงินเดือน | | | หมายเหตุ |
|-----|--|-------------------------|--------------------|---|---------|--------------------|---|---------|-------------------------|----------------------|--------------------------------------|----------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงิน ค่าตอบแทน | |
| ๑ | นางสาววรรณภา พลาพร | ป.โท | ๕๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) | ต้น | ๕๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) | ต้น | ๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐ X๑๒) | ๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒) | - | ๔๗๗,๗๒๐ |
| ๒ | - | - | ๕๐-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑ | นักวิชาการพัสดุ | ปก/ชก. | ๕๐-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑ | นักวิชาการพัสดุ | ปก./ชก. | - | - | - | ว่าง |
| ๓ | - | - | ๕๐-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานการเงินฯ | ปง./ชง. | ๕๐-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานการเงินฯ | ปง./ชง. | - | - | - | ว่าง |
| ๔ | นางสาวสุทธาวลี เหล่ามา | ป.ตรี | ๕๐-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานธุรการ | ปง./ชง. | ๕๐-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานธุรการ | ปง./ชง. | ๒๙๖,๗๖๐ (๒๔,๗๓๐X๑๒) | - | - | ๒๙๖,๗๖๐ |
| ๕ | นางสาวอรุณี แสงมณี (ลูกจ้างประจำ) | ป.ตรี | - | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | - | - | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | - | ๒๒๕,๔๘๐ (๑๘,๗๙๐X๑๒) | - | - | ๒๒๕,๔๘๐ |
| ๖ | นางสาวณัชชา ปุริพรรณ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) | ปวช. | - | ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บฯ | - | - | ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บฯ | - | ๑๗๐,๐๔๐ (๑๔,๑๗๐X๑๒) | - | - | ๑๗๐,๐๔๐ |
| ๗ | นางสาวมณฑนา กิจติสร (พนักงานจ้างตามภารกิจ) | ปวช. | - | ผช.เจ้าพนักงานการเงินฯ | - | - | ผช.เจ้าพนักงานการเงินฯ | - | ๑๗๓,๑๖๐ (๑๔,๔๓๐X๑๒) | - | - | ๑๗๓,๑๖๐ |
| ๘ | นายวิทยา ผกาแก้ว (พนักงานจ้างทั่วไป) | ป.ตรี | - | คนงาน | - | - | คนงาน | - | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแร่ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

กองช่าง

| ที่ | ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ (ระบบแบ่ง) | | | เงินเดือน | | | หมายเหตุ |
|-----|---|-----------------|--------------------|--|---------|-------------------------------|--|---------|------------------------|----------------------|------------------------------|----------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน | |
| ๑ | นายชัยณรงค์ ศรีนึ่งวงศ์ | ป.โท | ๕๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) | ต้น | ๕๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) | ต้น | ๔๗๕,๕๖๐ (๓๙,๖๓๐x๑๒) | ๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒) | - | ๕๑๗,๕๖๐ |
| ๒ | นายสมโชค มณีจันทร์ | ป.ตรี | ๕๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑ | นายช่างโยธา | ปง./ชง. | ๕๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑ | นายช่างโยธา | ปง./ชง. | ๓๒๙,๘๘๐ (๒๗,๔๙๐x๑๒) | - | - | ๓๒๙,๘๘๐ |
| ๓ | - | - | ๕๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒ | นายช่างโยธา | ปง./ชง. | ๕๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒ | นายช่างโยธา | ปง./ชง. | - | - | - | ว่าง |
| ๔ | นายนิล สิทธิสร (พนักงานจ้างตามภารกิจ) | ปวส. | - | ผช.นายช่างไฟฟ้า | - | - | ผช.นายช่างไฟฟ้า | - | ๑๕๖,๐๐๐ (๑๓,๐๐๐x๑๒) | - | - | ๑๕๖,๐๐๐ |
| ๕ | นายสุรชัย มณีจันทร์ (พนักงานจ้างทั่วไป) | ม.๖ | - | คนงาน | - | - | คนงาน | - | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๖ | นายมนตรี สุดเส็งพันธ์ (พนักงานจ้างทั่วไป) | ปวช. | - | คนงาน | - | - | คนงาน | - | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๗ | นางสาวปิยะนุช พาหาหงษ์ (พนักงานจ้างทั่วไป) | ปวส. | - | คนงาน | - | - | คนงาน | - | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแร่ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

| ที่ | ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิ การ ศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เงินเดือน | | | หมายเหตุ |
|-----|---|-------------------------|--------------------|---|---------|--------------------|--|---------|------------------------|----------------------|------------------------------|----------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่นๆ/ ค่าตอบแทน | |
| ๑ | นางพัชรี โคยะพันธ์ | ป.โท | ๕๐-๓๐๘-๒๑๑๗-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกอง การศึกษา (นักบริหารงานศึกษา) | ต้น | ๕๐-๓๐๘-๒๑๑๗-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกอง การศึกษาฯ (นักบริหารงานศึกษา) | ต้น | ๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐x๑๒) | ๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒) | - | ๔๘๔,๑๖๐ |
| ๒ | นางสาวสายพิน พรหมฟ้า | ป.ตรี | ๕๐-๓๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑ | นักวิชาการศึกษา | ปก./ชก. | ๕๐-๓๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑ | นักวิชาการศึกษา | ปก./ชก. | ๓๓๓,๖๐๐ (๒๗,๘๐๐x๑๒) | - | - | ๓๓๓,๖๐๐ |
| ๓ | - | - | - | ผู้อำนวยการศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก | - | - | ผู้อำนวยการศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก | - | - | - | - | ว่าง |
| ๔ | - | - | ๕๐-๓๐๘-๖๖๐๐-๒๑๑ | ครู | คศ.๑ | ๕๐-๓๐๘-๖๖๐๐-๒๑๑ | ครู | คศ.๑ | - | - | - | ว่าง |
| ๕ | นางสาวอรุณ ดวงตา | ป.ตรี | ๕๐-๓๐๘-๖๖๐๐-๒๑๒ | ครู | คศ.๑ | ๕๐-๓๐๘-๖๖๐๐-๒๑๒ | ครู | คศ.๑ | ๓๒๗,๘๔๐ (๒๗,๓๒๐x๑๒) | - | - | ๓๒๗,๘๔๐ |
| ๖ | นางสาวอลิสรา สุมาลี (พนักงานจ้างตามภารกิจ) | ปวส. | - | ผ.จ.พนักงานธุรการ | - | - | ผ.จ.พนักงานธุรการ | - | ๑๕๔,๖๘๐ (๑๒,๘๙๐x๑๒) | - | - | ๑๕๔,๖๘๐ |
| ๗ | นางสาววิจิตรา มีมาก (พนักงานจ้างทั่วไป) | ป.ตรี | - | ผู้ดูแลเด็ก | - | - | ผู้ดูแลเด็ก | - | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๘ | - | - | - | ผู้ดูแลเด็ก | - | - | ผู้ดูแลเด็ก | - | - | - | - | ว่าง |



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแร่ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

หน่วยตรวจสอบภายใน

| ที่ | ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิ การศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ (ระบบแบ่ง) | | | เงินเดือน | | | หมายเหตุ |
|-----|-----------|---------------------|--------------------|----------------------------|---------|-------------------------------|----------------------------|---------|-----------|----------------------|--------------------------------------|----------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำ ตำแหน่ง | เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน | |
| ๑ | - | - | ๕๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑ | นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน | ปก./ชก. | ๕๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑ | นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน | ปก./ชก. | - | - | - | ว่าง |



๑๒. แนวทางพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแร่ กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีการพัฒนา นอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแร่ ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลักกล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใสในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างในการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสต่อโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแร่ มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแร่ จะยึดถือปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการพัฒนาทักษะของพนักงานในสังกัด

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



- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่าง ๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแร่เล็งเห็นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมการปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลดอนแร่ ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแร่ ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลดอนแร่ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลและเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่าง ๆ

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลดอนแร่ในทุกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน



ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลคอนแร่ เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวก ให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนแร่

๑. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีแนวทางดังนี้
 - ๑.๑ ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข หรือสนับสนุนให้นำการปกครองระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย
 - ๑.๒ จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระราชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา
๒. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม มีแนวทางดังนี้
 - ๒.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเลียงประมวลจริยธรรมนี้ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำดังกล่าวของพนักงานส่วนตำบลอาจขัดประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนตำบลต้องหยุดการกระทำดังกล่าว
 - ๒.๒ ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณีในกรณีที่มีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนาหรือประเพณี
 - ๒.๓ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว
 - ๒.๔ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องสนับสนุนส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น
 - ๒.๕ ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการหรือราชการโดยรวม
๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ มีแนวทางดังนี้
 - ๓.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม ไม่มุ่งหวังและแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน



- ๓.๒ ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย
- ๓.๓ รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลและถูกต้อง ขอบธรรม พร้อมยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น
- ๓.๔ ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้กระทำการหรือมีพฤติกรรมในทางมิชอบ
- ๓.๕ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง
- ๓.๖ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย
- ๓.๗ ระวังจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเองหรือพนักงานส่วนตำบลคนอื่น
- ๓.๘ ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถเยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพ
- ๓.๙ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ
- ๓.๑๐ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย
- ๓.๑๑ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่ต้องสั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป
๔. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน มีแนวทางดังนี้
- ๔.๑ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะป็นญาติพี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้คุณหรือโทษแก่บุคคลนั้น
- ๔.๒ ไม่ใช่เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย
- ๔.๓ ไม่กระทำการ หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่
- ๔.๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก
- ๔.๕ ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียก รับ หรือยอมรับซึ่งของตอบแทนของตนหรือของญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่แล้วก็ตาม
- ๕.๖ ไม่ใช่ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ



๔.๗ ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการทำนิติกรรมหรือสัญญาซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

๕. การยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย มีแนวทางดังนี้

๕.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลียงประมวลจริยธรรมนี้

๕.๒ เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ พนักงานส่วนตำบลต้องมีหน้าที่รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ

๕.๓ ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทนในนิติบุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น ต่อหัวหน้าส่วนราชการในกรณีที่มีการดำรงตำแหน่งนั้น ๆ อาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่

๕.๔ ในกรณีที่พนักงานส่วนตำบลเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีการกระทำซึ่งมีลักษณะตามข้อ ๕.๒ หรือข้อนี้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว

๕.๕ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรมถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติ

๕.๖ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบและประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ

๕.๗ ตัดสินใจและกระทำการใด ๆ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ ประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

๕.๘ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชายึดมั่นความถูกต้อง เที่ยงธรรม ยึดถือผลประโยชน์ของชาติ

๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ มีแนวทางดังนี้

๖.๑ ปฏิบัติให้ลุล่วง โดยไม่หลีกเลี่ยง ละเลย หรือละเว้น การใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย

๖.๒ ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่นก่อภาระหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย

๖.๓ ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาติดต่อโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา อบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการที่รัฐกำหนด เพื่อขจัดอุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผล เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป



๖.๔ ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการวิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการตามหลักวิชา

๖.๕ ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณและต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

๖.๖ ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา

๖.๗ ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่และให้เกียรติผู้รับบริการ

๖.๘ สอดส่องดูแล และให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค ยุติธรรม และมีอัธยาศัยไมตรี

๖.๙ ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิคหรือถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ

๖.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว ระมัดระวังไม่ให้เสื่อมเสียหรือกระทบสิทธิของบุคคลอื่น

๖.๑๑ เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียในสถานที่ให้บริการและนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน

๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง มีแนวทางดังนี้

๗.๑ ไม่ใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันมิใช่การปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

๗.๒ ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่กระทำการอันกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพบุคคลอื่น ไม่อนุญาตหรือไม่อนุมัติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมายเว้นแต่การอันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด

๗.๓ เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีปฏิบัติงาน ให้ผู้รับบริการได้รับทราบ รวมถึงให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มาร้องขอตามกรอบของระเบียบ กฎหมาย

๗.๔ ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ถูกต้อง ด้วยความระมัดระวัง ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ

๗.๕ ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอันไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน

๘. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ มีแนวทางดังนี้

๘.๑ ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุจริตเต็มกำลังความสามารถ

๘.๒ ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความประหยัดคุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย



๘.๓ ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด

๘.๔ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๘.๕ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตน หรือของพนักงานส่วนตำบลอื่น ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลอื่นโดยมิชอบ

๘.๖ ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ ที่ปฏิบัติในวิชาชีพตรงไปตรงมาปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี

๘.๗ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน

๘.๘ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบโดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ

๘.๙ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีนี้สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๘.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ มานะพยายาม มุ่งมั่นและปฏิบัติหน้าที่เสร็จสมบูรณ์ภายในเวลาที่กำหนดงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลาได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย คำนึงด้วยวิธีการที่ถูกต้องที่กำหนด โดยวิธีการ กระบวนการ ถูกต้องชอบธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติประชาชน

๘.๑๑ ปฏิบัติงานอย่างมีอาชีพ โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และหน่วยงาน โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและอย่างเต็มที่ด้วยความถูกต้อง รอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างเต็มความสามารถ

๘.๑๒ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้ และมีความรู้ ความสามารถทักษะ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่

๘.๑๓ พัฒนาระบบการทำงานให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และเป็นแบบอย่างได้

๘.๑๔ จัดระบบการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ให้เป็นระบบระเบียบ เอื้ออำนวยต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๘.๑๕ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คำนึงค่าเหมาะสม ด้วยความระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง



๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร มีแนวทางดังนี้

๙.๑ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๙.๒ เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ทุกประการไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายในกรณีมีข้อสงสัย หรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทำไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมาย พนักงานส่วนตำบลต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา และจะดำเนินการต่อได้ต่อเมื่อได้ข้อยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

๙.๓ เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๙.๔ ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่ รักศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี อยู่ในระเบียบวินัย กฎหมาย และเป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี

๙.๕ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ห่มเทศาภิบาล ปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

๙.๖ มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๙.๗ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

๙.๘ รักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไปตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น

๙.๑๐ รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

- เคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน
- ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมีเหตุผล
- ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือเกี่ยงงาน อันอาจทำให้เกิดการแตกความสามัคคี

ในหน่วยงาน

- ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน

๙.๑๑ ไม่ใช่สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น

ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียนหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่าง ๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี



๙.๑๒ ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่เป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

๑๐. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน มีแนวทางดังนี้

๑๐.๑ ปลุกฝังจิตใจให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม สร้างคุณธรรมจริยธรรม รู้จักเสียสละ ร่วมแรงร่วมใจ มีความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นหลักในการดำเนินชีวิต ช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม

๑๐.๒ สร้างจิตสาธารณะเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

- สร้างวินัยในตนเอง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย รู้ถึงขอบเขตของสิทธิ เสรีภาพ หน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคม

- ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ตระหนักเสมอว่าตนเองคือส่วนหนึ่งของสังคม ต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวมทั้งต่อประเทศชาติ และโลกใบนี้

- ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคม ให้ถือว่าเป็นปัญหา ของตนเอง เช่น กันหลีกเลี่ยงไม่ได้ ต้องช่วยกันแก้ไข

- ยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักธรรมหรือคำสั่งสอนในทุกศาสนาที่นับถือ สอนให้คนทำความดี

๑๐.๓ การดำรงชีวิตตาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้เงื่อนไขความรู้และคุณธรรม

- ยึดหลักความพอประมาณ โดยดำรงชีวิตเหมาะสมกับฐานะของตนเองและสังคม พัฒนาตนเองให้มีความอดุสาหะ ขยันหมั่นเพียร ประหยัด และดีขึ้นเป็นลำดับ

- ยึดหลักความมีเหตุผล โดยถือปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีเหตุผลถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ก่อนตัดสินใจดำเนินการใด ๆ ต้องคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นต่อส่วนรวมและต่อตนเอง

- ยึดหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมาย มีการวางแผนและดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความรอบคอบ ประหยัด อดทน อดออม บนพื้นฐานความรู้และคุณธรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

๑๐.๔ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ขบถฎหมาย

