

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓



องค์การบริหารส่วนตำบลดอนทอง
อำเภอหนองโดน จังหวัดสระบุรี

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนทอง ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้าง การแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการ กระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก. อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็น แนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนทอง ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนทอง จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรร งบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิด ประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลด ขั้นตอนการปฏิบัติงาน การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนทอง

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๔
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๐
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๒๘

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลดอนทอง

.....

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงานและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนกระทั่งภาระค่าใช้จ่ายในด้านบุคคล โยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลดอนทอง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอนทอง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบงานจ้างที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอนทอง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและ องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สามารถตรวจสอบการกำหนด ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้อง เหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วน ตำบลดอนทอง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอนทอง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุ แต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การ บริหารส่วนตำบลดอนทอง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่มี ประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่ จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอนทอง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอนทอง มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของ บุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนทอง ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนทอง

๓. ทกรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนทอง ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอนทอง เป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนทอง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนทอง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนทอง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรออบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลดอนทอง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสมในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน

งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องการสำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กร และการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมากอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสมมากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงาน

ในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๕. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนทอง มีความครบถ้วนสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถวิเคราะห์ สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ที่สำคัญ

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ปัญหาการคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ปัญหาถนนชำรุดตามสภาพการใช้งานและภัยธรรมชาติ
- ปัญหาความต้องการไฟฟ้าสาธารณะภายในหมู่บ้าน
- ปัญหาการขาดแคลนน้ำอุปโภค - บริโภค ในหน้าแล้ง

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ปัญหาการขาดความรู้ในการประกอบอาชีพ
- ปัญหาผลผลิตทางการเกษตรราคาตกต่ำ
- ปัญหาการขาดตลาดกลางรองรับผลผลิตทางการเกษตร
- ปัญหาการขาดด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในการพัฒนาการเกษตร
- ปัญหาขาดแคลนเงินในการลงทุนทำการเกษตร

๓. ด้านสังคม

- ปัญหาความยากจน
- ปัญหาการว่างงานของประชากรในเขตพื้นที่
- ปัญหาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- ปัญหาการไม่มีที่ทำกิน และที่อยู่อาศัย

๔. ด้านการเมือง การบริหาร

- ปัญหาสมาชิกสภา ฯ ขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่
- ปัญหาสมาชิกสภา ฯ ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงาน
- ปัญหาประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานค่อนข้างน้อย

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ปัญหาการทิ้งสิ่งปฏิกูล เศษขยะลงสู่แหล่งน้ำ
- ปัญหาकुคลองและแหล่งน้ำตื้นเขิน

๖. ด้านการสาธารณสุข

- ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขและอนามัย
- ปัญหาการขาดการเฝ้าระวัง ป้องกันโรค
- ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการไม่ทั่วถึง
- ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุ่งลายและโรคพิษสุนัขบ้า
- ปัญหาด้านการกำจัดสิ่งปฏิกูล ขยะมูลฝอย

๗. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ปัญหาขาดแคลนทุนทรัพย์ในการศึกษาต่อของราษฎร
- ปัญหาประชาชนได้รับการศึกษาอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ
- ปัญหาขาดการพัฒนาด้านเทคโนโลยีทางการศึกษา และสื่ออุปกรณ์ต่าง ๆ
- ปัญหาการไม่มีผู้สืบทอดขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ขุดลอกคลองบ่อน้ำสาธารณะ , สร้างสะพาน คสล. , วางท่อระบายน้ำ
- ขอย้ายหมายเลขกับองค์การโทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน
- ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
- ก่อสร้าง/ปรับปรุง/ซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุก ถนนคอนกรีต และปรับปรุงผิวถนนลาดยาง
- ขยายเขตไฟฟ้า
- ขยายเขตประปา
- ดาดคอนกรีตคลอง/คูส่งน้ำ
- ก่อสร้างลานคอนกรีตเอนกประสงค์ และลานตากข้าว
- กดเสาะเข็มไม้เพื่อรักษาไหล่ทาง

๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- หาดตลาดรองรับสินค้าจากการแปรรูปผลิตภัณฑ์เกษตร
- ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- ส่งเสริมการใช้ทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียง

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข

- ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดกำจัดยุ่งลายและรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า
- จัดให้มีโครงการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี คนพิการ และสงเคราะห์ผู้สูงอายุ

๔. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ฝึกอบรมจัดตั้งองค์กรเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๕. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ส่งเสริมกิจกรรมด้านการศึกษาและกิจกรรมนันทนาการต่าง ๆ เช่น จัดแข่งขันกีฬา
- ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพแก่กลุ่มเกษตรกรที่มีการรวมกลุ่มเพื่อพัฒนาความรู้จริง
- ให้ความรู้ด้านการศึกษาทั้งใน และนอกระบบ
- ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดต่าง ๆ
- ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ความต้องการด้านการเมือง การบริหาร

- จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- สร้างความสามัคคี และการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการแบบเครือข่าย
- จัดอัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจ และหน้าที่ความรับผิดชอบ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนทอง

๗ การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนทองนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนทองให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลดอนทองจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลดอนทองยังได้เน้นให้ประชาชนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่ม ทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT ดังนี้

จุดแข็ง (Strength)

๑. ตำบลดอนทองเป็นที่ราบลุ่มเหมาะแก่การเพาะปลูก
๒. มีระบบชลประทานที่ดี
๓. ประชาชนสามารถทำนาได้ปีละ ๒ ครั้ง
๔. มีการทำงานเป็นทีม มีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
๕. บุคลากรในหน่วยงานทุกคนมีความตั้งใจที่จะให้บริการประชาชน
๖. มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการจากทุกส่วนราชการ
๗. มีโครงสร้างขององค์กรที่เหมาะสมกับสายงานบังคับบัญชา และกำหนดบทบาทที่ชัดเจนเอื้อต่อการปฏิบัติงานในทุกส่วนราชการ

จุดอ่อน (Weakness)

๑. ขาดบุคลากรในการทำงานด้านการเงินการบัญชีเนื่องจากมีอัตรารว่างตามกรอบอัตรากำลังและตำแหน่งที่เปิดไว้ตามกรอบอัตรากำลังยังไม่มีบุคลากรมาดำรงตำแหน่ง ซึ่งถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญในการทำงานโดยเฉพาะตำแหน่งในสำนักงานปลัด กองคลัง และกองช่าง
๒. พื้นที่บางส่วนเกิดปัญหาอุทกภัยและภัยแล้ง
๓. ภาคการเกษตรขาดการพัฒนาอย่างครบวงจร
๔. เส้นทางคมนาคมชำรุดบ่อย

โอกาส (Opportunity)

๑. เทคโนโลยีทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและรวดเร็วขึ้นสามารถตอบสนองต่อการให้บริการประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒. มีการปรับปรุงถนนทำให้การคมนาคมสะดวก คล่องตัวมากยิ่งขึ้นส่งผลให้การติดต่อขนส่งผลผลิตทางการเกษตร สินค้าและบริการเป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ
๓. มีการขุดลอกคลองส่งน้ำเพื่อให้น้ำไหลผ่านได้สะดวกยิ่งขึ้นพืชผลทางการเกษตรได้รับน้ำอย่างทั่วถึง

อุปสรรค (Threat)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลดอนทองได้เปิดกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภาระหน้าที่แล้วแต่เนื่องจากการโอนย้ายออกจากพื้นที่และไม่มีผู้มาดำรงตำแหน่งจึงทำให้ตำแหน่งว่าง
 ๒. สาเหตุของถนนชำรุดบ่อยเนื่องจากถนนเลียบบคลองชลประทานทำให้ถนนชำรุดง่าย
 ๓. ปัญหาจากภัยธรรมชาติ อุทกภัยและภัยแล้งก่อให้เกิดความเสียหายต่อผลผลิตทางการเกษตร
- องค์การบริหารส่วนตำบลดอนทอง ได้กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำ และทางบก (มาตรา ๖๑ (๑))
๒. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
๓. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
๔. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
๕. การสาธารณสุข โภชนา และการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
๖. การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖ (๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
๒. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
๓. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (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 การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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 ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว 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 (๗))
๘. การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
๒. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
๓. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
๒. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
๓. การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
๔. การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและกานสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและ
องค์การบริหารส่วนตำบลคองทอง มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. สนับสนุนสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓))
๒. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))
๔. การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคองทอง (มาตรา ๑๗ (๓))
๕. การสร้างและบำรุงรักษาทางบก และทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลคองทอง โดยพิจารณาถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖ ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลดอนทองจะต้องดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๒. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๓. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๔. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๕. ด้านการพัฒนาการเมือง และการบริหาร
๖. ด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี

ภารกิจรอง

๑. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๒. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๓. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลคอนทอง จัดเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักปลัด

๒. กองคลัง

๓. กองช่าง

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๑๔ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๖ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๒๕ อัตรา

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลดอนทอง ได้กำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลดอนทอง กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจหลักและภารกิจรอง และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้นอาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่ายและในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลดอนทองพิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ซึ่งสามารถกำหนดตำแหน่งที่จำเป็นเพื่อการดำเนินการตามภารกิจดังกล่าว ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัด อบต.ดอนทอง</p> <p>หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารทั่วไป - งานนโยบายและแผน - งานบริหารงานบุคคล - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสวัสดิการสังคม - งานสาธารณสุข - งานการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและกีฬา - งานกิจการสภา อบต. 	<p>๑. สำนักปลัด อบต.ดอนทอง</p> <p>หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารทั่วไป - งานนโยบายและแผน - งานบริการงานบุคคล - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสวัสดิการสังคม - งานสาธารณสุข - งานการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและกีฬา - งานกิจการสภา อบต. 	
<p>๒. กองคลัง</p> <p>ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงินและบัญชี - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ 	<p>๒. กองคลัง</p> <p>ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงินและบัญชี - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ 	
<p>๓. กองช่าง</p> <p>ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้าง - งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานสาธารณูปโภค - งานสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ - งานกิจการประปา - งานธุรการ 	<p>๓. กองช่าง</p> <p>ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้าง - งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานสาธารณูปโภค - งานสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ - งานกิจการประปา - งานธุรการ 	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลดอนทอง ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว และสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ที่	ส่วนราชการ	เลขที่ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
				๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๖๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๖๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด										
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๖๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๖๓-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๖๓-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๖	นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๖๓-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๖๓-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๖๓-๓-๐๑-๔๑๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ลูกจ้างประจำ										
๙	เจ้าพนักงานธุรการ (ลูกจ้างประจำ)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างยุบตำแหน่ง
๑๐	ภารโรง (ลูกจ้างประจำ)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างยุบตำแหน่ง
พนักงานจ้างตามภารกิจ										
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง										
๑๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๖๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๔	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก.)	๖๓-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๖๓-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ										
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง										
๑๘	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๖๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๙	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๖๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๐	เจ้าพนักงานประปา (ปง./ชง.)	๖๓-๓-๐๕-๔๑๐๗-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม

ที่	ส่วนราชการ	เลขที่ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
				๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๒๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป									
๒๓	คนงานทั่วไป		๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเดิม (๑ คน)
	รวม		๒๕	๒๕	๒๕	๒๕	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ในชวาระระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)*			หมายเหตุ
				จำนวน	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๗๑๗,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๗๕๖,๑๒๐	๗๕๖,๑๒๐	๗๕๖,๑๒๐	(๔๕,๗๕๐)	
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๓๘๔,๗๒๐	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๕๐	๑๓,๔๕๐	๑๓,๔๕๐	๓๘๔,๑๖๐	๓๘๔,๑๖๐	๓๘๔,๑๖๐	(๒๘,๕๖๐)	
๓	ส่วนปลัด หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๔๙,๒๒๐	(ว่างเต็ม)	
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	(ว่างเต็ม)	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	(ว่างเต็ม)	
๖	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๒๘๖,๖๐๐	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๒๘๐	๓๐๕,๖๕๐	๓๐๕,๖๕๐	๓๐๕,๖๕๐	(๒๓,๕๕๐)	
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	-	๒๘๗,๙๐๐	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๑๗,๓๕๐	๓๑๗,๓๕๐	๓๑๗,๓๕๐	(ว่างเต็ม)	
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	-	๒๘๗,๙๐๐	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๑๗,๓๕๐	๓๑๗,๓๕๐	๓๑๗,๓๕๐	(ว่างเต็ม)	
๙	ลูกจ้างประจำ เจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๗๔,๘๕๐	๑	๑	-	-	-	๖,๘๕๐	๖,๘๕๐	๖,๘๕๐	๑๘๘,๖๕๐	๑๘๘,๖๕๐	๑๘๘,๖๕๐	(๑๔,๕๗๐)	
๑๐	ภารโรง		๑	๑	๑๖๘,๓๖๐	๑	๑	-	-	-	๖,๘๕๐	๖,๘๕๐	๖,๘๕๐	๑๗๕,๒๕๐	๑๗๕,๒๕๐	๑๗๕,๒๕๐	(๑๔,๐๓๐)	
๑๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๑๔๓,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	(ว่างเต็ม)	
๑๒	กองคลัง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๑๗,๓๖๐	(๙,๔๐๐)	
๑๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๔๙,๒๒๐	(ว่างเต็ม)	
๑๔	นักวิชาการเงินและบัญชี (นักบริหารงานคลัง)	ปก.	๑	๑	๒๘๕,๕๒๐	๑	๑	-	-	-	๙,๒๘๐	๙,๒๘๐	๙,๒๘๐	๒๙๔,๒๔๐	๒๙๔,๒๔๐	๒๙๔,๒๔๐	(๒๓,๗๑๐)	
๑๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	-	๒๘๗,๙๐๐	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๓๕๐	๓๐๗,๓๕๐	๓๐๗,๓๕๐	(ว่างเต็ม)	
๑๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๕๗,๙๒๐	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๑๖๔,๒๘๐	๑๖๔,๒๘๐	๑๖๔,๒๘๐	(๑๓,๑๖๐)	
๑๗	กองช่าง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๑๒๒,๒๐๐	๑	๑	-	-	-	๖,๒๘๐	๖,๒๘๐	๖,๒๘๐	๑๒๘,๙๘๐	๑๒๘,๙๘๐	๑๒๘,๙๘๐	(๑๑,๘๕๐)	
๑๘	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๔๙,๒๒๐	(ว่างเต็ม)	

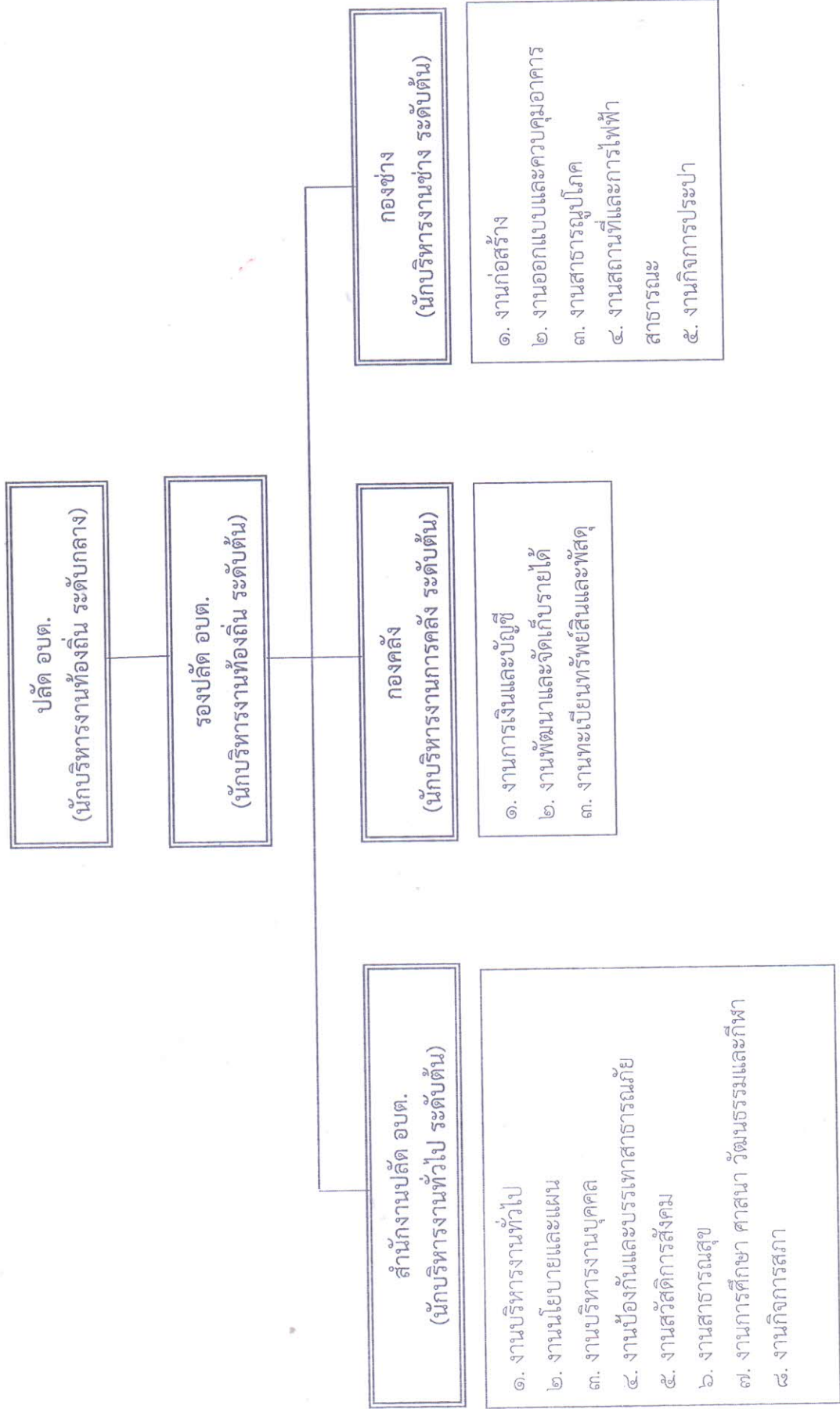
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ในวงระยะเวลา ๓ ปี			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ		
				จำนวน	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓			
๑๕	กองช่าง หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๔๑๑,๖๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(ว่างเต็ม)
๒๐	เจ้าพนักงานประจำ	ปง./ซง.	๑	-	๒๕๗,๕๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(ว่างเต็ม)
๒๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ		๑	๑	๑๖๑,๐๔๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๑๓,๕๒๐)
๒๒	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(ว่างเต็ม)
๒๓	พนักงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๑๓,๕๒๐)
๒๔	พนักงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๑๓,๕๒๐)
๒๕	พนักงานทั่วไป		๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๑๓,๕๒๐)
	รวม		๒๕	๑๓	๖,๘๐๖,๖๔๐	๒๕	๒๕	๒๕	๒๕	๒๕	๒๕	๒๕	๒๕	๒๕	๒๕	๒๕	๒๕	๒๕	๒๕	
	ประมาณการประโยชน์																			
	ค่าตอบแทนอื่น ๒๐ %																			
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																			
	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณ																			
	รายการประจำปี																			

งบประมาณ รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ ๒๕๖๒ ๒๕๖๓ (ฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ จำนวนเงิน ๒๓,๑๕๕,๐๐๐ บาท)

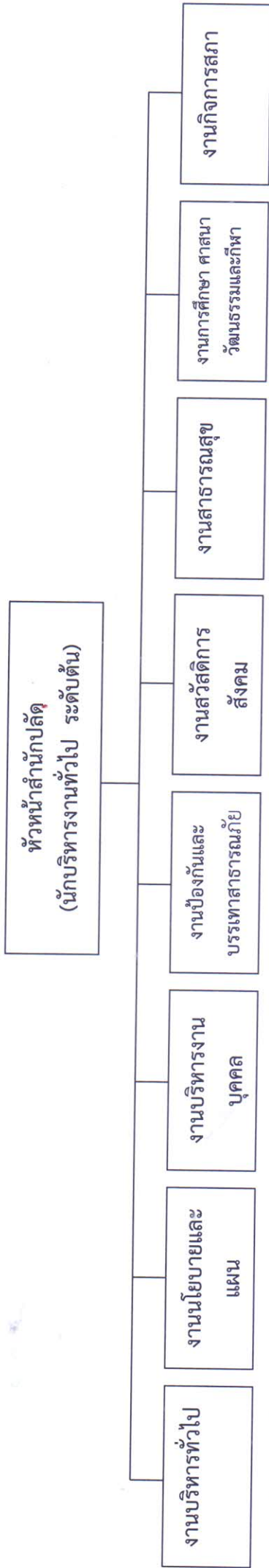
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ ๒๕๖๒ ๒๕๖๓ (ฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ ๒๕๖๒ ๒๕๖๓ (ฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐)

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



โครงสร้างสำนักปลัด อบต.



กรอบอัตรากำลัง

พนักงานส่วนตำบล

๑. นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ (รอกการบรรจุแต่งตั้ง ๑ คน)
๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ /ชำนาญการ (รอกการบรรจุแต่งตั้ง ๑ คน)
๓. นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ (๑ คน)
๔. เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน /ชำนาญงาน (รอกการบรรจุแต่งตั้ง ๑ คน)
๕. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (รอกการบรรจุแต่งตั้ง ๑ คน)

พนักงานจ้าง

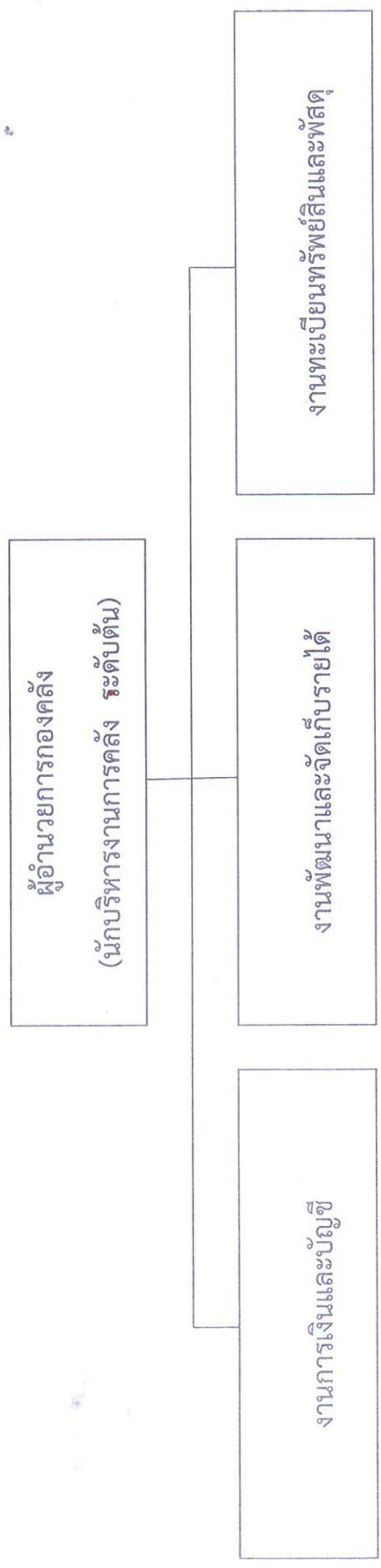
๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๑ คน)
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑ คน)

ลูกจ้างประจำ

๑. เจ้าพนักงานธุรการ (๑ คน)
๒. ภารโรง (๑ คน)

ระดับ จำนวน	ประเภทอำนวยการท้องถิ่น			ประเภทวิชาการ			ประเภททั่วไป			รวม		พนักงานจ้าง		
	ต้น	กลาง	สูง	ชก.	ปก./ชก.	ชก.พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปง.	ชก.	ปง./ชง.	อาวุโส	ลูกจ้างประจำ	ทั่วไป	ภารกิจ
๑	-	-	-	๑	๒	-	-	-	-	๒		๒	-	๒

โครงสร้างองค์กร



กรอบอัตรากำลัง

พนักงานส่วนตำบล

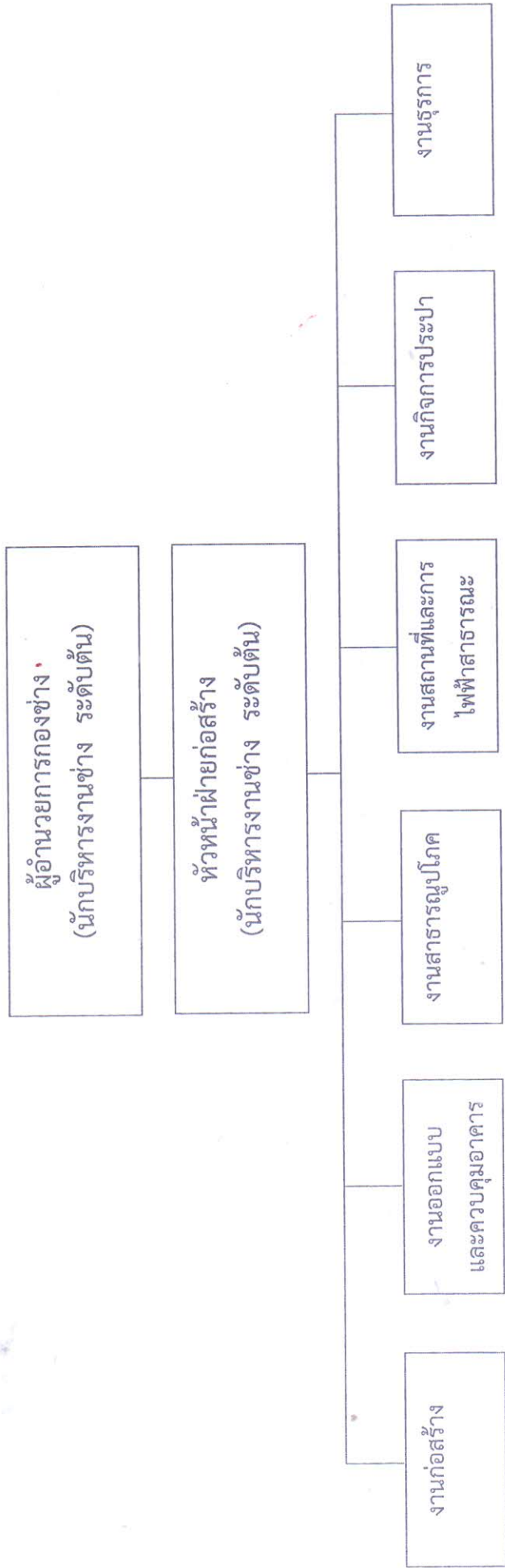
๑. นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ (๑ คน)
๒. เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (รอบรรจุแต่งตั้ง ๑ คน)

พนักงานจ้าง

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑ คน)
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑ คน)

ระดับ	ประเภทอำนวยการ		ประเภทวิชาการ				ประเภททั่วไป				พนักงานจ้าง			
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	อาวุโส	รวม	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างทั่วไป	ภารกิจ
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๓	-	-	๒

โครงสร้างกองช่าง



กรอบอัตรากำลัง

พนักงานส่วนตำบล

๑. เจ้าพนักงานประปา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (รอกการบรรจุแต่งตั้ง ๑ คน)

พนักงานจ้าง

๑. คนงานทั่วไป (๓ คน)

๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑ คน)

๓. ผู้ช่วยนายช่างโยธา (รอกการแต่งตั้ง ๑ คน)

ระดับ	ประเภทอำนวยการ		ประเภทวิชาการ			ประเภททั่วไป			รวม	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง			
	ตื้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติกร	ชำนาญการ	เชี่ยวชาญพิเศษ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ			ชำนาญงาน/ชำนาญงาน	อาวุโส	ทั่วไป	ภารกิจ
จำนวน	๒	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๓	-	๓	๒

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑	ว่าที่ ร.ต.ยุทธนา พงษ์เฉลิม	ปริญญาโท	๖๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๕๕,๐๐๐ (๕๕,๕๐๐*๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐*๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐*๑๒)	๗๑๗,๐๐๐
๒	นางรักตามา รักษาวัฒนะ	ปริญญาโท	๖๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๖๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๕๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐*๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๓๘๔,๗๒๐
สิ้นนับลดองค์การบริหารส่วนตำบล												
พนักงานส่วนตำบล												
๓	-	-	๖๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๘๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐*๑๒) ค่ากลาง บ./ช. ๕	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ (ว่างเต็ม)
๔	-	-	๖๓-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๖๓-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐*๑๒) ค่ากลาง บ./ช. ๕	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเต็ม)
๕	-	-	๖๓-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๖๓-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐*๑๒) ค่ากลาง บ./ช. ๕	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเต็ม)
๖	นายธนพัชร มหัทธโนภินกุล	ปริญญาโท	๖๓-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๖๓-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๒๘๒,๖๐๐ (๒๓,๕๕๐*๑๒)	-	-	๒๘๒,๖๐๐
๗	-	-	๖๓-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๖๓-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๒๘๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕*๑๒) ค่ากลาง บ./ช. ๕	-	-	๒๘๗,๙๐๐ (ว่างเต็ม)
๘	-	-	๖๓-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ป.ง./ช.ง.	๖๓-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ช.ง.	๒๘๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕*๑๒) ค่ากลาง บ./ช. ๕	-	-	๒๘๗,๙๐๐ (ว่างเต็ม)
๙	ลูกจ้างประจำ นางปิยภัทร รักษ์ณี	อนุปริญญา	-	เจ้าหน้าที่ธุรการ	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๔,๘๔๐ (๑๔,๕๗๐*๑๒)	-	-	๑๗๔,๘๔๐
๑๐	นายชาติชาย เฟ่งพินิจ	ม.๖	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๖๘,๓๖๐ (๑๔,๐๓๐*๑๒)	-	-	๑๖๘,๓๖๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	การขอตัดค่าจ้างเดิม			การขอตัดค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ เงินค่าตอบแทน	
๑๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายสุริเชนทร์ ปัสมนิยม	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐*๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐*๑๒)	๑๓๘,๐๐๐ (ว่างเต็ม)
			-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐*๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐*๑๒)	๑๑๒,๘๐๐
กองคลัง	พนักงานส่วนตำบล	-	๖๓-๓-๐๔-๒๑๑๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๖๓-๓-๐๔-๒๑๑๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐*๑๒) (ค่ากลาง บ/ช ๕)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ (ว่างเต็ม)
			๖๓-๓-๐๔-๓๒๑๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๖๓-๓-๐๔-๓๒๑๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๒๘๔,๕๕๐ (๒๓,๗๑๐*๑๒)	-	-	๒๘๔,๕๕๐
			๖๓-๓-๐๔-๕๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๖๓-๓-๐๔-๕๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๘๗,๘๐๐ (๒๔,๘๑๖*๑๒) (ค่ากลาง บ/ช ๕)	-	-	๒๘๗,๘๐๐ (ว่างเต็ม)
๑๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวศิริณี หินเธาว์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๕๗,๘๒๐ (๑๓,๑๕๑*๑๒)	-	-	๑๕๗,๘๒๐	
๑๗	นางสาวศิริณีจันทร์ ดั่งทอง	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	-	๑๕๗,๘๒๐ (๑๓,๑๕๑*๑๒)	-	-	๑๕๗,๘๒๐	
กองช่าง	พนักงานส่วนตำบล	-	๖๓-๓-๐๕-๒๑๑๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๓-๓-๐๕-๒๑๑๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐*๑๒) (ค่ากลาง บ/ช ๕)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ (ว่างเต็ม)
			๖๓-๓-๐๕-๒๑๑๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๓-๓-๐๕-๒๑๑๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐*๑๒) (ค่ากลาง บ/ช ๕)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐*๑๒)	-	๔๑๑,๖๐๐ (ว่างเต็ม)
๒๐	-	-	๖๓-๓-๐๕-๕๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ปง./ชง.	๖๓-๓-๐๕-๕๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ปง./ชง.	๒๘๗,๘๐๐ (๒๔,๘๑๖*๑๒) (ค่ากลาง บ/ช ๕)	-	๒๘๗,๘๐๐ (ว่างเต็ม)	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ เงินค่าตอบแทน	
๒๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสุวิทย์ แก้วสกุล	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๑,๐๔๐ (๑๓,๕๒๐*๑๒)	-	-	๑๖๑,๐๔๐	
๒๒	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐*๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐ (ว่างเต็ม)	
๒๓	พนักงานจ้างทั่วไป นายลัทธิต สุนธิ	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๔	นายสมชาย เอี่ยมศรี	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๕	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่างเต็ม)	

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนทอง ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี มีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ตามที่กำหนดโดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรม จริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดย ยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่อาจดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างให้สอดคล้องรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดมั่นประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลทางราชการ และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนทอง จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร ภายในองค์กร เพื่อใช้เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ในการปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง
 - ๑.๑ การฝึกอบรมและสัมมนาในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่ง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง /คน
 - ๑.๒ การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
 - ๑.๓ องค์การบริหารส่วนตำบลดอนทอง จัดฝึกอบรมพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
 - ๑.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลดอนทอง มีการประชุมคณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง
 - ๑.๕ มีการลงโทษสำหรับพนักงานที่ไม่ปฏิบัติงานในหน้าที่ หรือละเว้น ละเลย ในการปฏิบัติหน้าที่
 - ๑.๖ ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เข้ารับการทดสอบแข่งขันในสายงานที่สูงขึ้น
 - ๑.๗ จัดโครงการสอบถามความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานภายในองค์กร เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง สามารถแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร รวมถึงมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรของพนักงานส่วนตำบล ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
๒. การพัฒนาความชำนาญ (การปฏิบัติงาน)
 - ๒.๑ เหมือนข้อ ๑.๑ - ๑.๔
 - ๒.๒ จัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีให้เพียงพอ
 - ๒.๓ จัดส่งพนักงานส่วนตำบลเข้าร่วมอบรมในการใช้เทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ
๓. การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่ / เปลี่ยนสายงาน
 - ๓.๑ มีพนักงานส่วนตำบล คอยเป็นที่เลี้ยงที่เคยปฏิบัติงานในสายงานนั้นมาก่อน เป็นผู้คอยแนะนำให้กับพนักงานจ้างที่ได้รับการจ้างใหม่
 - ๓.๒ ส่งพนักงานส่วนตำบล เข้ารับการฝึกอบรมเฉพาะตำแหน่ง

๑๓. ประกาศคุณภาพจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนทอง ได้ประกาศคุณภาพ จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง ดังนี้

๑๒.๑ พนักงานส่วนตำบลดอนทอง จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตและเที่ยงธรรม

๑๒.๒ พนักงานส่วนตำบลดอนทอง จะพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอดุสาหะ เอาใจใส่ ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ อย่างเต็มกำลังความสามารถ

๑๒.๓ พนักงานส่วนตำบลดอนทอง จะพึงปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพ เรียบร้อย รักษาความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกัน

๑๒.๔ พนักงานส่วนตำบลดอนทอง จะพึงต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์ แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน โดยไม่ชักช้า และด้วยความสุภาพ เรียบร้อย ไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหง ประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลดอนทอง

ที่ ๑๕๗ /๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๕ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (เพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ และสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ได้แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙๓๒/ว๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนทอง ประกอบด้วย

๑. นายพรเทพ ราชวัตร	นายก อบต.ดอนทอง	ประธาน
๒. ว่าที่ ร.ต.ยุทธนา พงษ์เฉลิม	ปลัด อบต.ดอนทอง	คณะกรรมการ
๓. นางรักตาภา รักษาวัฒนธรรม	รองปลัด อบต.ดอนทอง	คณะกรรมการ
๔. นางนุจรี อุทัยกันย์	นักวิชาการเงินและบัญชี	คณะกรรมการ
๕. นายธนนันท์พัชร มหัทธนโกคินกุล	นักพัฒนาชุมชน	คณะกรรมการ
๖. นางปิยภัทร์ รักษมณี	เจ้าหน้าที่ธุรการ	เลขานุการคณะกรรมการ

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนทอง โดยคำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลดอนทอง ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณ โดยให้จัดทำแผนอัตรากำลังในระยะเวลา ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑ เดือนสิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายพรเทพ ราชวัตร)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอนทอง

บันทึกการประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓

วันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๐ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลดอนทอง

ผู้มาประชุม

ที่	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายพรเทพ ราชวัตร	ประธานคณะกรรมการ		
๒	ว่าที่ ร.ต. ยุทธนา พงษ์เฉลิม	คณะกรรมการ		
๓	นางรักตาภา รักษาวิณะ	คณะกรรมการ		
๔	นางนุจรี อุทัยกันย์	คณะกรรมการ		
๕	นายธนนพัชร มหัทธนโมคินกุล	คณะกรรมการ		
๖	นางปิยภัทร์ รักษาณี	เลขานุการคณะกรรมการ		

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

ปลัดอบต.

ที่ประชุมพร้อมแล้ว จึงขอเชิญ นายพรเทพ ราชวัตร นายองค์การบริหารส่วนตำบลดอนทองทำหน้าที่ประธานในที่ประชุม โดยมีผู้มาประชุมครบองค์ประชุม รายละเอียดตามระเบียบวาระดังนี้

ประธาน ฯ

ขอดำเนินการประชุม ตามระเบียบวาระที่แจ้งให้ทราบต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๒

รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓

การพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓

ประธาน ฯ

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลดอนทอง มีคำสั่งที่ ๑๔๙ /๒๕๖๐ ลงวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๐ แต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ โดยกำหนดจำนวนและตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ให้สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผน และขั้นตอน การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วย สภาตำบลและ องค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ แล้วรายงานนายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอนทอง เพื่อขอความเห็นชอบ ต่อ ก.อบต. จังหวัดสระบุรีต่อไป โดยถือปฏิบัติตามข้อ ๑๕ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด สระบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (เพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๙ และ ข้อ ๑๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗ และ ระเบียบหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

และหนังสือด่วนมากที่สุด มทอ๘๐๙.๒/ว๕๓ ลงวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ จึงให้คณะกรรมการ ได้วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ บทวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน การวางแผนการใช้กำลังคน การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี บทวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ว่าสมควรต้องดำเนินการอย่างไร เชิญปลัด อบต.ได้ชี้แจงเพิ่มเติม

ปลัดอบต.

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนทอง อำเภอหนองโดน จังหวัดสระบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนการพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนทอง ได้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยพิจารณาและคาดคะเนว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปี จะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ตำแหน่งใด และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง จึงได้มีการพิจารณาแก้ไขปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ซึ่งในการจัดทำครั้งนี้ ได้รวมเอาแผนอัตรากำลังของพนักงานจ้างเข้ามารวมในแผนนี้ด้วย ทางเลขานุการจึงได้สรุปเอกสารและตารางวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งใหม่ (ระบบแห่ง) ให้ท่านพิจารณาเพื่อเป็น แนวทางในการพิจารณาดำเนินการต่อไป

ปลัดอบต.

เบื้องต้นได้สรุปและวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง สำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ มาเพื่อเป็นแนวทางให้คณะกรรมการได้พิจารณา โดยได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงานและจัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่ของแต่ละส่วนราชการเพื่อประมาณการใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในอนาคต ระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้า เพื่อให้เหมาะสมกับภารกิจปริมาณงานและคุ้มค่าต่อการ ใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลในแผน

เอกสารแนวทางการจัดทำอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ จึงขอให้คณะกรรมการทุกท่านได้ช่วยกันพิจารณาความเหมาะสม เพื่อไม่ให้กระทบต่อการบริหารงานบุคคลและงบประมาณที่จะต้องใช้ในแต่ละปี โดยมีรายละเอียด ตามเอกสารที่แจกที่ประชุม ข้อ ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง ขอให้ที่ประชุมให้ตรวจสอบและดูเอกสารตาม

ไม่มีตำแหน่งที่กำหนดเพิ่มจากแผนอัตรากำลัง เดิม แต่อย่างไร ทางองค์การบริหารส่วนตำบลคอนทอง ได้คงไว้เหมือนเดิมทุกตำแหน่ง ดังนี้

สำนักปลัด จำนวน ๖ อัตรา ว่างเดิม ๕ อัตรา มีคนครอง ๑ อัตรา คือ
ว่างเดิม ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด ๑ อัตรา
ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล ๑ อัตรา
ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑ อัตรา
ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา
ตำแหน่ง จพง.ป้องกันฯ ๑ อัตรา
คนครอง ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน ๑ อัตรา
ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒ ราย ว่างให้ยุบตำแหน่ง
พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ อัตรา ว่าง ๑ อัตรา

กองคลัง จำนวน ๓ อัตรา ว่างเดิม ๒ อัตรา มีคนครอง ๑ อัตรา คือ
ว่างเดิม ตำแหน่ง ผอ.กองคลัง ๑ อัตรา (อยู่ในช่วงรับโอน(ย้าย))
ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ ๑ อัตรา
คนครอง ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี ๑ อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒ อัตรา

กองช่าง จำนวน ๓ อัตรา ว่างเดิม ๓ อัตรา คือ
ว่างเดิม ตำแหน่ง ผอ.กองช่าง ๑ อัตรา
ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง ๑ อัตรา
ตำแหน่ง เจ้าพนักงานประปา ๑ อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒ อัตรา
พนักงานจ้างทั่วไป ๓ อัตรา ว่างเดิม ๑ อัตรา มีคนครอง ๒ อัตรา
ขอให้ที่ประชุมได้เสนอว่าการกำหนดตำแหน่งตามข้างต้น
เหมาะสม หรือไม่ โดยการวิเคราะห์ตำแหน่ง ตามที่ได้แจ้งแล้วนั้น

ประธาน ฯ

เชิญคณะกรรมการทุกท่านเพิ่มเติม เมื่อไม่มีใครจะเพิ่มเติมหรือแสดงความ
คิดเห็น ก็ขอมติในที่ประชุมในการจัดทำแผนอัตรากำลั้ง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓

มติที่ประชุม

เห็นชอบในการจัดทำแผนอัตรากำลั้ง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓

เลขานุการ ฯ

ในลำดับต่อไป จะได้ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงแผนอัตรากำลั้ง ๓ ปี รอบ
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ เป็นรูปเล่ม เพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงาน
ส่วนตำบลจังหวัดสระบุรี (ก.อบต.จังหวัดสระบุรี) ได้ พิจารณาให้ความเห็นชอบ และ
เมื่อได้รับความเห็นชอบแล้ว นายกองค้การบริหารส่วนตำบลดอนทอง จะได้
ประกาศใช้แผนอัตรากำลั้ง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ
ประธาน ๑ มีใครจะเสนอเรื่องอื่น ๆ ในวาระนี้หรือไม่
ที่ประชุม -ไม่มี-
ประธาน เมื่อไม่มี ขอปิดการประชุม
ปิดประชุมเวลา เวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ)



ผู้จัดรายงานการประชุม

(นางปิยภัทร รัชम्मณี)

เลขานุการคณะทำงาน

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายพรเทพ ราชวัตร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอนทอง

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลดอนทอง ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว และสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ที่	ส่วนราชการ	เลขที่ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
				๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๖๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๖๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด										
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๖๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๖๓-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๖๓-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๖	นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๖๓-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๖๓-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๖๓-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ลูกจ้างประจำ										
๙	เจ้าหน้าที่ธุรการ (ลูกจ้างประจำ)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	ภารโรง (ลูกจ้างประจำ)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ										
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง										
๑๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๖๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๔	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก.)	๖๓-๓-๐๔-๓๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๖๓-๓-๐๔-๔๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ										
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง										
๑๘	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๖๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๙	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๖๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๐	เจ้าพนักงานประปา (ปง./ชง.)	๖๓-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม

ที่	ส่วนราชการ	เลขที่ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
				๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๒๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป									
๒๓	คนงานทั่วไป		๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเต็ม (๑ คน)
	รวม		๒๕	๒๕	๒๕	๒๕	-	-	-	



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลดอนทอง
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปิงงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลดอนทอง ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ฯ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระบุรี (ก.อบต.จังหวัดสระบุรี) ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

ในการนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลดอนทอง จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนทอง ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วไป

ประกาศ ณ วันที่ ๔ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายพรเทพ ราชวัตร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอนทอง