



67

แผนอัตรากำลัง 3 ปี

(พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)

อ.บ.ค.ดอนมะนาว สุพรรณบุรี  
วันที่ ๙/๒๕๖๖  
เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว  
อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว  
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว

\*\*\*\*\*

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ เรียบร้อยแล้ว

อาศัยอำนาจตามความในประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ข้อ ๑๘ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์ทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๕๗ หมวดที่ ๓ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง วางแผนอัตรากำลังคน และใช้ตำแหน่งของบุคลากรภายในองค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

๑๕๒

(นายแหลม ศรีนุ้ย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว

## คำนำ

ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ บัญญัติให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งให้เหมาะสมกับลักษณะการบริหาร และอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและจะต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานกลางเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น (ก.ถ)

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง และการกำหนดโครงสร้างให้มีความเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีการดำเนินงานให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยเป็นไปตามแนวทางการดำเนินการและคู่มือการจัดทำและการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (แนบท้ายหนังสือ ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖)

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ สามารถใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังและการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว อีกทั้งยังใช้ประกอบการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดภารกิจนำไปสู่การปฏิบัติงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี องค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จะเป็นประโยชน์และเป็นแนวทาง บริหารงานบุคคลของส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว ต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว จึงขอเสนอแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว

## สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล.....	๑
๒. วัตถุประสงค์.....	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙.....	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว.....	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว.....	๑๐
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาวต้องดำเนินการ.....	๒๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง.....	๒๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ.....	๒๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น.....	๓๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๓๕
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๔๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว.....	๔๙
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว.....	๕๔

\*\*\*\*\*

## ๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ ฉบับที่ ๒ พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่ามีตำแหน่งใด ระดับใด จำนวนใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - พ.ศ. ๒๕๖๙ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว ได้กำหนดวัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว มีการกำหนดตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาวให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาวเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีผลการภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว เป็นประธานเห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสุพรรณบุรี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตาม

ภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/แก้ไขอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศ ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่า แนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประเภทสามัญ ตั้งอยู่ที่ หมู่ ๔ ตำบลดอนมะนาว อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี อยู่ห่างจากอำเภอสองพี่น้อง ประมาณ ๑๓ กิโลเมตร มีเนื้อที่รวม ๓๔ ตารางกิโลเมตร หรือ ๑๙,๗๕๐ ไร่

##### อาณาเขตติดต่อ

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ ตำบลเนินพระปรารค์ อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี
ทิศใต้	ติดต่อกับ ตำบลห้วยม่วง อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ ตำบลบางเลน ตำบลเนินพระปรารค์ อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ ตำบลทุ่งคอก อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี

##### ภูมิประเทศ

พื้นที่ส่วนใหญ่ของตำบลเป็นที่ดอน ลักษณะภูมิประเทศเป็นเขตอากาศร้อนชื้นเหมาะแก่การทำไร่ทำนา

### จำนวนหมู่บ้าน

แบ่งพื้นที่การปกครองออกเป็น ๗ หมู่บ้าน

- หมู่ที่ ๑ บ้านหัวทราย บ้านหัวหว้า บ้านไผ่บ่อยา
- หมู่ที่ ๒ บ้านดอนมะนาว
- หมู่ที่ ๓ บ้านไผ่วัดชี บ้านแหลมคาง
- หมู่ที่ ๔ บ้านดอนมะนาว
- หมู่ที่ ๕ บ้านหนองนา
- หมู่ที่ ๖ บ้านวัดศรีเฉลิมเขต
- หมู่ที่ ๗ บ้านสระพังเงิน

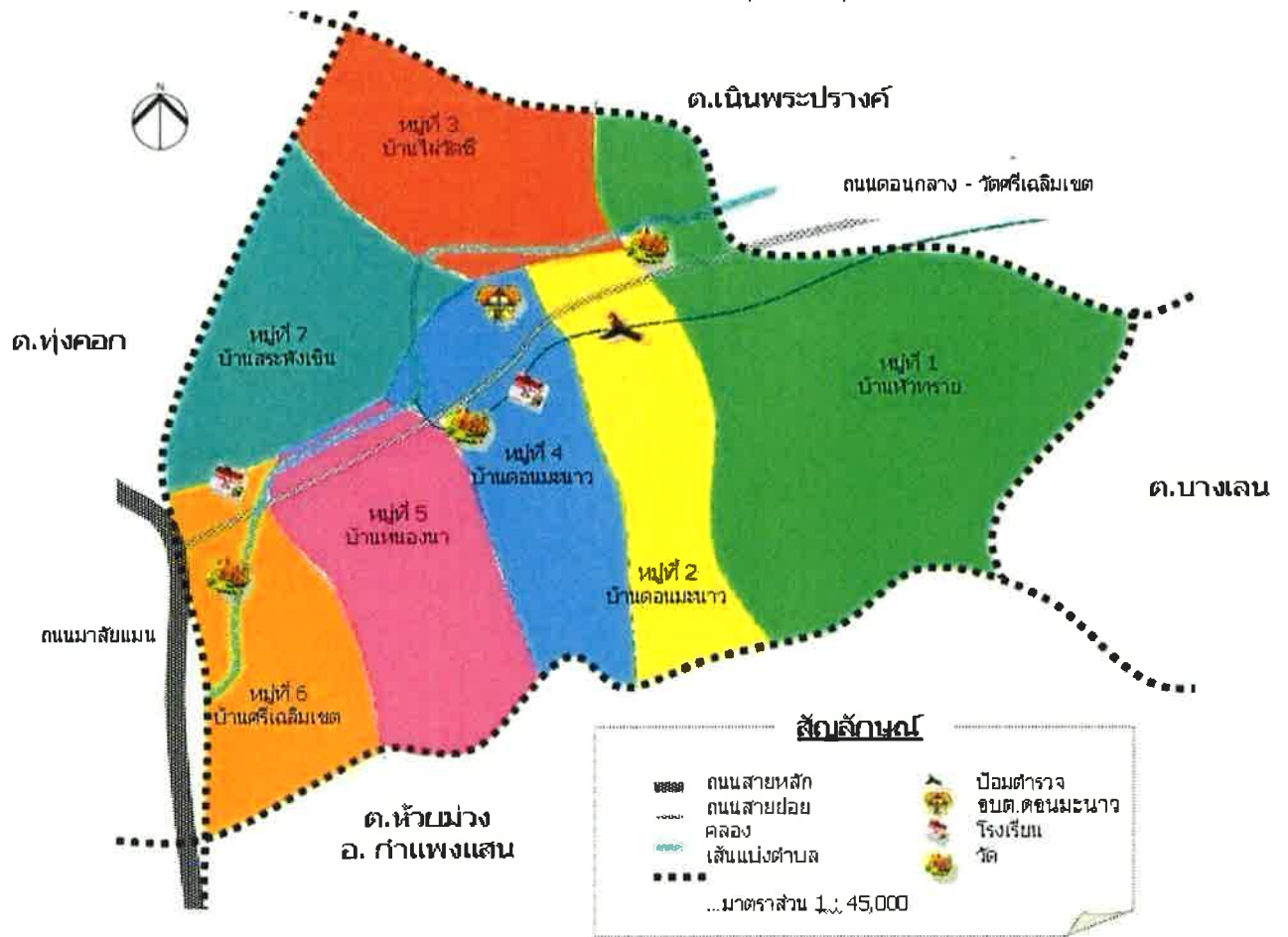
### ประชากร

จากข้อมูลและสถิติประชากรตามทะเบียนราษฎร ณ วันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๖

- จำนวนประชากรทั้งสิ้น ๕,๑๐๐ คน แยกเป็น
- จำนวนประชากร (ชาย) ๒,๔๙๓ คน
- จำนวนประชากร (หญิง) ๒,๖๐๗ คน
- จำนวนครัวเรือน ๑,๗๖๐ ครัวเรือน

แผนที่แสดงอาณาเขตการปกครอง ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว

### แผนที่ตำบลดอนมะนาว อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี



เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว ความเหมาะสมกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว โดยสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงมีการวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว ดังนี้

## ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

### สภาพปัญหา

- ถนนลาดยางผิวจราจรชำรุด
- ถนนดินลูกรัง ผิวจราจรเป็นหลุมเป็นบ่อ
- ถนนคอนกรีตเสริมเหล็กชำรุด
- เส้นทางขนส่งผลผลิตการเกษตรยังไม่ได้มาตรฐาน
- ไฟฟ้าส่องสว่างตามทางสาธารณะยังไม่เพียงพอ
- น้ำท่วม

### ความต้องการ

๑. ต้องการให้ก่อสร้างและปรับปรุงเส้นทางคมนาคม สิ่งอำนวยความสะดวก กิจกรรม สาธารณูปโภคและสาธารณูปการต่าง ๆ ให้ครบถ้วนเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนที่อยู่ในเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว

๒. ต้องการให้มีการควบคุมและปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้ที่ดินให้เกิดประโยชน์สูงสุดและเหมาะสมสอดคล้องกับการขยายเส้นทางและผิวจราจร

## ๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

### สภาพปัญหา

- ความยากจน
- รายได้น้อย
- ขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ
- ว่างาน
- ไม่มีที่ทำกินเป็นของตนเอง
- ยาเสพติด
- สุขภาพอนามัย
- การศึกษา

### ความต้องการ

- ต้องการการส่งเสริมและสนับสนุนส่งเสริมเกษตรกรที่ยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ป่วยโรคเอดส์
- ต้องการให้มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมอาชีพเกษตรกร
- ต้องการให้มีการจัดอบรมอาชีพเสริมหลักสูตรระยะสั้นให้กับผู้ว่างงาน
- ต้องการให้มีการฟื้นฟูบำบัดรักษาผู้เสพยาเสพติด และปราบปรามอย่างจริงจัง

- ต้องการให้มีการพัฒนาการเรียนการสอนเด็กก่อนวัย ๓ ขวบ
- ต้องการให้มีแหล่งศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมให้กับเด็กและเยาวชนในพื้นที่
- ต้องการให้มีการพัฒนาโครงสร้างสาธารณสุขขั้นมูลฐาน
- ต้องการให้มีการส่งเสริมสนับสนุนอาชีพ อุตสาหกรรมในครัวเรือน ภูมิปัญญาท้องถิ่น ทำให้กลุ่มอาชีพเข้มแข็งยิ่งขึ้น เพื่อยกระดับรายได้ของประชาชนในตำบลให้ดียิ่งขึ้น โดยใช้ทรัพยากรท้องถิ่นให้มากที่สุด

### ๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน / สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

#### สภาพปัญหา

- ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน
- ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวัน

#### ความต้องการ

- ต้องการให้รณรงค์เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการเมืองการปกครอง
- ต้องการให้จัดอบรมความรู้เกี่ยวกับกฎหมายเบื้องต้น
- ต้องการให้มีกิจกรรมส่งเสริมกิจกรรมประชาคมให้เข้มแข็ง

### ๔. ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

#### สภาพปัญหา

- ขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ผักตบชวาหนาแน่นในลำคลอง แหล่งน้ำการเกษตร

#### ความต้องการ

- ต้องการให้ขุดลอกแหล่งน้ำ แม่น้ำลำคลอง
- ต้องการให้กำจัดวัชพืช และสิ่งปฏิกูลในแหล่งน้ำ
- ต้องการให้กำจัดสิ่งปฏิกูลมูลฝอยอย่างถูกวิธีและการบำบัดน้ำเสียอย่างถูกวิธี

### ๕. ด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

#### สภาพปัญหา

- ภูมิปัญญาท้องถิ่นขาดการส่งเสริม
- ประชาชนเข้าร่วมกิจกรรมในท้องถิ่นน้อย
- งบประมาณในการจัดกิจกรรมไม่เพียงพอ

#### ความต้องการ

- ต้องการให้มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมงานด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ต้องการให้จัดสรรงบประมาณในการจัดกิจกรรมประเพณีท้องถิ่น
- ต้องการได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยราชการ

### ๖. ด้านสาธารณสุข / และการอนามัย

#### สภาพปัญหา

- การระบาดของโรคไข้เลือดออก / โรคพิษสุนัขบ้า
- การแพร่ระบาดของยาเสพติด

- ขาดการเอาใจใส่ในการดูแลเรื่องสุขภาพ การรักษอนามัยตลอดจนสุขนิสัยต่าง ๆ  
ขณะมีปริมาณมาก

#### ความต้องการ

- ต้องการให้มีเผยแพร่ความรู้ด้านสาธารณสุข ออนามัยและการสร้างเสริมสุขภาพลักษณะที่ดีต่างๆ
- ต้องการให้มีการสกัดกั้น ป้องกัน ไม่ได้เกิดโรคไข้เลือดออกและโรคพิษสุนัขบ้าระบาด
- ต้องการให้มีการรณรงค์ความรู้ในการจัดการขยะและการกำจัดขยะที่มีประสิทธิภาพ
- ต้องการให้จัดฝึกอบรมเยาวชนชนด้านยาเสพติดเพื่อเป็นอนาคตของชาติที่มีคุณภาพต่อไป
- ต้องการให้จัดการแข่งขันกีฬาเพื่อส่งเสริมให้ประชาชนได้ออกกำลังกายและเป็นกิจกรรมนันทนาการให้รู้จักสามัคคี มีน้ำใจนักกีฬา

### ๗. ด้านการบริหารและการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว

#### สภาพปัญหา

- งบประมาณมีจำนวนจำกัด
- มีบุคลากรไม่เพียงพอ
- ขาดความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะตำแหน่ง

#### ความต้องการ

- ต้องการงบประมาณในการพัฒนามากขึ้น
- ต้องการให้มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านเพิ่มขึ้น เพื่อการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน

## ๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ออกเป็น  
อย่างน้อย ๗ ด้าน โดยพิจารณาจากพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน  
ลงขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และให้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน  
โอกาส และอุปสรรคในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT เช่น

### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ และทางระบายน้ำ มาตรา ๑๖ (๒) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๕๐ (๒)มาตรา ๕๑ (๘) แห่งพระราชบัญญัติอบต พ.ศ.๒๕๔๖
- (๒) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ มาตรา ๑๖ (๔)
- (๓) การสาธารณสุขการ มาตรา ๑๖ (๕) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒
- (๔) การควบคุมอาคาร มาตรา ๑๖ (๒๘) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒
- (๕) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๖) การจัดให้มีการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

**๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การจัดการศึกษา มาตรา ๑๖ (๕) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒
- (๒) การส่งเสริมกีฬา มาตรา ๑๖ (๒๘) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒
- (๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล มาตรา ๑๖ (๑๙) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒
- (๔) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ มาตรา ๕๐ (๔)
- (๕) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ มาตรา ๕๐ (๗)
- (๖) การรักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย มาตรา ๕๐ (๓)
- (๗) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ มาตรา ๑๖ (๑๓)
- (๘) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส มาตรา ๑๖ (๓)

**๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน
- (๔) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด

**๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร มาตรา ๕๑ (๕) พระราชบัญญัติ อบต.พ.ศ. ๒๕๔๖
- (๒) การจัดทำแผนพัฒนาอบต การอนุญาตให้จัดตั้งโรงงาน การบำรุงรักษา แหล่งท่องเที่ยวการส่งเสริมการท่องเที่ยว การส่งเสริมอาชีพ และการลงทุนในระดับชุมชน

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มาตรา ๑๖ (๒๔) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒
- (๒) การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล นำของที่ใช้แล้วมาหมุนเวียนและนำขยะเข้าสู่ขบวนการผลิตใหม่
- (๓) การบำบัดน้ำเสียในเขต อบต.
- (๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ ในเขต อบต.

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) สนับสนุนสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจ อบต. สามารถจะแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตอนมะนาวได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชน ในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลตอนมะนาว จะต้องสอดคล้องกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหาร อบต. เป็นสำคัญ

**วิสัยทัศน์การพัฒนา (Vision)**

**วิสัยทัศน์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลตอนมะนาว**

วิสัยทัศน์ในการพัฒนาเป็นผลลัพธ์สูงสุดในการพัฒนาขององค์กร เพื่อการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมุ่งไปในทิศทางที่จะทำให้บรรลุผลลัพธ์อันสูงสุดที่ตั้งไว้ การกำหนดวิสัยทัศน์จึงเป็นหลักชัยในการพัฒนาที่จะนำไปสู่การพัฒนาที่รุ่งเรืองและยั่งยืนต่อไปในอนาคต

**“พัฒนาอาชีพอย่างยั่งยืน บริการสาธารณะขั้นพื้นฐานทั่วถึง การศึกษาดีมีคุณภาพดีทั่วหน้า ศาสนา วัฒนธรรมและประเพณีคงอยู่ นำความสุขสู่ประชาชน”**

## พันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว

๑. ส่งเสริมอาชีพเพื่อให้ประชาชนมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต
๒. ป้องกัน ระวังโรคติดต่อและจัดให้มีน้ำสำหรับอุปโภค บริโภคเพียงพอตลอดปี
๓. ส่งเสริมการศึกษาและจัดสวัสดิการแก่เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ คนพิการและผู้ด้อยโอกาส
๔. ส่งเสริม บำรุงศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. จัดให้มีบริการสาธารณสุขขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ

## ยุทธศาสตร์การพัฒนา

### ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว

เพื่อให้การดำเนินการบรรลุตามจุดมุ่งหมายหรือวิสัยทัศน์การพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาให้มีความครอบคลุม สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการ ศักยภาพและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว ดังนี้

### ยุทธศาสตร์การพัฒนา

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารจัดการ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านการศึกษาและด้านสาธารณสุข การกีฬาและวัฒนธรรม

- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม

### แนวทางการพัฒนาท้องถิ่น

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

#### วัตถุประสงค์

เพื่อมุ่งหวังให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว ได้มีเส้นทางคมนาคมที่ครบถ้วนและใช้งานได้ดีและตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนในทุกด้าน มีระบบประปาที่ดี มีแหล่งน้ำใช้ที่เพียงพอต่อการเกษตรและมีการคมนาคม การระบายน้ำที่ดี มีระบบควบคุมการวางผังเมืองที่ดี มีเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาให้บริการแก่ประชาชน

#### ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนาท้องถิ่น ดังนี้

๑. ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมและก่อสร้างทางสาธารณะให้ประชาชนได้ใช้เส้นทางในการคมนาคม
๒. ปรับปรุงพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อใช้ในการอุปโภค บริโภค
๓. ปรับปรุงซ่อมแซมระบบประปาหมู่บ้านให้ประชาชนมีน้ำสะอาด
๔. ปรับปรุง ซ่อมแซมและขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะเพื่อให้ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและ

ทรัพย์สิน

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒** ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว  
วัตถุประสงค์

เพื่อยกระดับชุมชนให้เป็นชุมชนต้นแบบด้านการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์วัฒนธรรมท้องถิ่น  
ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนาท้องถิ่น ดังนี้

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการฝึกอบรมอาชีพและการศึกษาดูงาน
๒. ปลุกจิตสำนึกคนในชุมชนให้รู้คุณค่าวัฒนธรรมท้องถิ่น

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓** ยุทธศาสตร์การพัฒนาสร้างความเข้มแข็งของชุมชน  
วัตถุประสงค์

เพื่อมุ่งหวังให้เกษตรกรในตำบลอนมะนามมีความสะดวกสบายในการขนถ่ายสินค้าที่ดี ส่งเสริมให้ประชาชนมีการพัฒนาฝีมือด้านอาชีพที่ดี และสนับสนุนในเรื่องของผลผลิตของการเกษตรและสินค้าอื่น ๆ ให้มีคุณภาพ

ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนาท้องถิ่น ดังนี้

๑. สนับสนุนกิจกรรมการต่อต้านและป้องกันปราบปรามและให้ความรู้เกี่ยวกับยาเสพติด
๒. สนับสนุนการฝึกอบรม อปพร.
๓. สนับสนุนการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ ด้านสังคม

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔** ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารจัดการ  
วัตถุประสงค์

มุ่งหวังที่จะให้องค์การบริหารส่วนตำบลอนมะนาม เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่บริหารงานตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี มีการดำเนินงานที่โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ส่งเสริมให้ชุมชนได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา กำหนดนโยบายท้องถิ่น ทั้งด้านโครงสร้างพื้นฐาน เศรษฐกิจ สังคม กีฬา การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม โดยยึดถือประโยชน์สุขของประชาชนเป็นที่ตั้ง ภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนาท้องถิ่น ดังนี้

๑. ส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมตรวจสอบและร่วมแสดงความคิดเห็นดำเนินงาน
๒. ส่งเสริมศักยภาพคณะผู้บริหาร สมาชิกฯ พนักงาน พนักงานจ้าง เข้ารับการอบรม

**ยุทธศาสตร์ที่ ๕** ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านการศึกษาและด้านสาธารณสุข การกีฬาและวัฒนธรรม

วัตถุประสงค์

เพื่อส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนในทุก ๆ ด้าน

ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนาท้องถิ่น ดังนี้

๑. ยกระดับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนด้านสาธารณสุข
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาควบคู่ไปกับการศึกษานอกระบบ
๓. ปลุกฝังจิตสำนึกคนในชุมชนให้เห็นคุณค่าของวัฒนธรรม

**ยุทธศาสตร์ที่ ๖** ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม  
วัตถุประสงค์

เพื่อให้ชุมชนเป็นชุมชนที่น่าอยู่ สะอาด ปลอดภัยไร้มลพิษ

ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนาท้องถิ่น ดังนี้

๑. ส่งเสริมสร้างจิตสำนึกและป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ
๒. ส่งเสริมการรักษาความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อยในชุมชน

**นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลอนมะนาว**

๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบกให้มีสภาพใช้การได้เสมอ
๒. รักษาความสะอาดของถนนทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๓. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
๔. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยจัดฝึกอบรม อปพร.
๕. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๖. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ เช่น จัดให้มีเบี้ยยังชีพคนชรา คนพิการ จัดให้กลุ่มต่าง ๆ ไปศึกษาดูงานเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนากลุ่มของตนเองให้มีความเข้มแข็ง ฯลฯ
๗. คุ้มครอง ดูแล บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๘. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๙. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
๑๐. ให้น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
๑๑. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง
๑๒. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
๑๓. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา และจัดสร้างสวนสาธารณะ เพื่อเป็นที่พักผ่อนหย่อนใจแก่ประชาชน พัฒนาการเรียนรู้ และสุขภาพของเด็กโดยจัดให้มีสนามเด็กเล่นทุกหมู่บ้าน
๑๔. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
๑๕. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัวเพื่อให้เกิดรายได้เสริมแก่ครอบครัว
๑๖. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
๑๗. คุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
๑๘. การท่องเที่ยว โดยจะสนับสนุนส่งเสริมให้มีแหล่งท่องเที่ยว
๑๙. จะมีการวางผังเมือง โดยมีการจัดระเบียบในการปลูกสิ่งก่อสร้างภายในตำบล เพื่อให้ง่ายแก่การพัฒนาตำบล
๒๐. จัดทำป้ายชื่อถนน ซอย เขตหมู่บ้าน เขตองค์การบริหารส่วนตำบล ให้ครบทุกหมู่ จัดทำป้ายบอกสถานที่สาธารณะ
๒๑. จะมุ่งเน้นให้ประชาชนทุกคนในตำบลมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นโครงการต่าง ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาของตนเองในหมู่บ้านหรือในตำบล
๒๒. ส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย โดยประชาคม

## บทวิเคราะห์ SWOT ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล

จากนโยบายการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว และข้อมูลพื้นฐานการพัฒนา (Base Line Data) ซึ่งได้ทำการวิเคราะห์และศึกษาในบทที่ผ่านมา เพื่อที่จะทราบสภาวะการณ์แวดล้อมของการพัฒนาศักยภาพในการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว ดังนั้นจึงได้ทำการวิเคราะห์สภาวะการณ์ในทุกด้านการพัฒนาโดยใช้เทคนิค SWOT Analysis ซึ่งจะต้องทำการวิเคราะห์หาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของการพัฒนา

### ปัจจัยภายใน

S (Strength) จุดแข็ง

W (Weakness) จุดอ่อน

#### ปัจจัยภายใน ประกอบด้วย

- ด้านการบริหาร ได้แก่ การแบ่งส่วนราชการ การวางแผน การประสานงาน การมอบอำนาจ การกำกับดูแล
- ระเบียบ กฎหมาย
- บุคลากร ได้แก่ อัตรากำลัง คุณภาพ วินัย ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ
- งบประมาณ
- ระบบข้อมูล
- การประสานงาน การอำนวยความสะดวก ความร่วมมือจากส่วนต่าง ๆ
- ทรัพยากร เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน

#### ปัจจัยภายนอก

O (Opportunity) โอกาส

T (Threat) อุปสรรค

#### ปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย

- ด้านการเมือง ความขัดแย้ง กลุ่มผลประโยชน์
- ด้านเศรษฐกิจ
- ด้านสังคม
- นโยบายรัฐบาล / กฎหมาย

การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว แบบองค์รวม มีดังนี้

#### จุดแข็ง (Strengths: S)

๑. พื้นที่การปกครองในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว ไม่กว้าง เขตการรับผิดชอบไม่มากทำให้ง่ายแก่การบริหาร
๒. ราษฎรในชุมชนไม่หนาแน่นส่วนมากเป็นคนในพื้นที่สะดวกในการติดต่อประสานงานในการทำโครงการและกิจกรรม
๓. การเมืองในพื้นที่ไม่แรงประชาชนส่วนมากอยู่กันแบบเครือญาติ

๔. ชุมชนมีวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง
๕. พื้นที่ตำบลดอนมะนาว เป็นที่ราบลุ่มเหมาะที่จะทำการเกษตร ทำนา ทำสวน และ เลี้ยงสัตว์
๖. องค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว เป็นองค์กรขนาดเล็ก เจ้าหน้าที่ไม่มากและเป็นคนในพื้นที่รู้สภาพแวดล้อมในท้องถิ่นเป็นอย่างดี

#### จุดอ่อน (Weaknesses: W)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาวเป็นองค์กรขนาดเล็ก รายได้น้อยงบประมาณมีจำกัด
๒. พนักงานและเจ้าหน้าที่มีน้อยไม่พอกับปริมาณงานและภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ
๓. สภาพพื้นที่เป็นที่ราบลุ่ม น้ำท่วมถึง ในฤดูฝน และขาดแคลนน้ำในหน้าแล้ง
๔. บุคลากรบางส่วนยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ในกฎระเบียบ และข้อปฏิบัติต่างๆ
๕. เครื่องมือ และอุปกรณ์ ไม่พอกับเจ้าหน้าที่ทำให้การปฏิบัติงานล่าช้า

#### โอกาส (Opportunities: O)

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาด้านเศรษฐกิจท้องถิ่นระบบสาธารณสุขโภชนาการและสาธารณสุขการ เป็นต้น
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๓. รัฐบาลมีนโยบายสนับสนุนการกระจายอำนาจการบริหารให้ท้องถิ่นดำเนินการเอง ตามที่กฎหมาย และระเบียบกำหนด
๔. รัฐบาลสนับสนุนให้แต่ละท้องถิ่นมีบทบาทในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู เผยแพร่ และถ่ายทอดวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมากขึ้น
๕. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ สนับสนุนให้มีการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง
๖. รัฐบาลมีนโยบายและให้ความสำคัญในการป้องกันและแก้ไขปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗. รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุน “โครงการเศรษฐกิจพอเพียง ” ตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ฯ
๘. รัฐบาลมีนโยบายให้ความสำคัญกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

#### ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats : T)

๑. สถานะการทางเศรษฐกิจในระดับประเทศ ในระดับภูมิภาคส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น
๒. สถานะการทางการเมืองส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น
๓. การเปลี่ยนรัฐบาลทำให้นโยบายเปลี่ยนแปลง และไม่ต่อเนื่อง
๔. ชุมชนและประชาชนขาดการมีส่วนร่วม และความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมของท้องถิ่น
๕. ความทันสมัยและกระแสวัฒนธรรมต่างชาติ ทำให้ประชาชนในท้องถิ่นลืมนรากฐาน

ทางวัฒนธรรมที่มีอยู่ และหันไปนิยมวัฒนธรรมการบริโภคมากขึ้น

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลอนมะนาว เป็นรายด้านแยกตามยุทธศาสตร์ พบว่า

#### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

##### จุดแข็ง (Strength=s)

๑. การคมนาคม ถนนหนทาง ใช้งานได้ดี
๒. มีแหล่งน้ำที่สร้างขึ้นไว้ใช้ในการเกษตร
๓. มีบ่อน้ำตื้น บ่อบาดาล ไว้ใช้เพื่อการอุปโภค บริโภค
๔. มีไฟฟ้า โทรศัพท์ ในการอำนวยความสะดวกต่อการดำรงชีวิต พอสมควร

##### จุดอ่อน (Weakness=W)

โครงสร้างพื้นฐานในหมู่บ้าน ยังไม่ที่ดีพอ ถนนเป็นถนนดิน หินคลุก มีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ การคมนาคมไม่สะดวกเท่าที่ควรโดยเฉพาะในฤดูฝน

##### โอกาส (Opportunity=O)

๑. หน่วยงานอื่น ๆ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมทางหลวงชนบทให้ การสนับสนุนงบประมาณในเส้นทาง สายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวน มากอย่างต่อเนื่อง
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.

##### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

- ๑.การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน

#### ๒. การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

##### จุดแข็ง (Streng=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง
๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลอนมะนาว มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. อบต. จัดสรร งบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพ ของประชาชนอย่างต่อเนื่อง
๔. อบต. สนับสนุน กิจกรรมกีฬาและนันทนาการของ นักเรียน หมู่บ้านและตำบลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน

๕. อบต. จัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น รดน้ำผู้สูงอายุ แห่เทียน  
เข้าพรรษา งานสงกรานต์ ฯลฯ

### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
๒. ประชาชนยังสนใจ และมีความจริงจัง หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ
๓. ผู้นำระดับหมู่บ้านยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างจริงจัง

### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้อง  
ประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการ  
ทำงานประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๓. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของ  
ประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว
๔. การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้ เช่น โรคเอดส์  
โรคไข้เลือดออก

### โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาล  
ส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสุพรรณบุรี โอกาสที่จะได้ขอรับการ  
สนับสนุนงบประมาณมีมาก
๓. อบต. มีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบลได้โดยใช้กระบวนการ  
คัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านและตำบล
๔. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น  
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลอนมะนาว

### ๓. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

#### จุดแข็ง (Strength=S)

๑. อบต. มีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชนอย่างต่อเนื่อง
๒. มีคณะกรรมการศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีประจำตำบลทำหน้าที่ประสานงานระดับหมู่บ้าน ตำบลและ  
อำเภอ ในด้านการส่งเสริมการเกษตรและการส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ
๓. อบต. สนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพของกลุ่มเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชน

**จุดอ่อน (Weakness=W)**

๑. ขาดบุคลากรด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน
๒. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ
๓. การพัฒนาผลผลิตของสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นและลดต้นทุนในการผลิตยังไม่มีดำเนินการที่เป็นรูปธรรม

**โอกาส (Opportunity=O)**

๑. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่าง ๆ
๒. หน่วยงานระดับจังหวัดจัดสรรเงินสนับสนุนกลุ่มเกษตรกรที่มีผลการดำเนินการของกลุ่มต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

**อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)**

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๓. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

**๔. การพัฒนาด้านผังเมือง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

**จุดแข็ง (Strength=S)**

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง
๒. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น
๓. มีที่สาธารณะที่สามารถใช้เป็นแหล่งเรียนรู้เรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

**จุดอ่อน (Weakness=W)**

๑. ผู้นำชุมชนตระหนักและเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมน้อย
๒. การจัดตั้งเครือข่ายในระดับหมู่บ้านทำได้ไม่ทั่วถึง

**โอกาส (Opportunity=O)**

๑. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัด ให้ความสำคัญ และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด
๒. กระแสสังคม ให้ความสำคัญเรื่องสิ่งแวดล้อม

### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมชาติความต่อเนื่องทั้งจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม

## ๕. การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา

### จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๒. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตอนมะนาว มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง
๔. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬาไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
๒. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการกีฬา

### โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นเป็นยุทธศาสตร์ที่จังหวัดสุพรรณบุรีให้ความสำคัญ

### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

## ๖. ด้านการบริหารจัดการองค์กร การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น และการให้บริการประชาชน

### จุดแข็ง (Strength=s)

๑. อบต. มีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
๒. อบต. พัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร
๓. อบต. ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ
๔. ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของอบต. ในเกณฑ์ต่ำ

### โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด สุพรรณบุรี มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก
๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล
๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก
๓. ระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของอบต กำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานของอบต ในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ

## **๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ**

ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่น ๆ นั้นได้กำหนดภารกิจหน้าที่ในการดำเนินงานของ อบต. ไว้ในหลาย ๆ ด้าน ซึ่งครอบคลุมและสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนา อบต. นโยบายของรัฐบาลและผู้บริหารท้องถิ่นประกอบด้วยสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่

### **๖.๑ ภารกิจหลัก**

- ๖.๑.๑ การพัฒนาปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๖.๑.๒ การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- ๖.๑.๓ การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
- ๖.๑.๔ การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- ๖.๑.๕ การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษา
- ๖.๑.๖ การพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและคนพิการ
- ๖.๑.๗ การป้องกัน ปราบปรามยาเสพติดและฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด

๖.๑.๘ การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

๖.๑.๙ การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ

**๖.๒ ภารกิจรอง**

๖.๒.๑ ส่งเสริมการเกษตร

๖.๒.๒ การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

๖.๒.๓ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๖.๒.๔ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน

**๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง**

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ปัจจุบันเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ อบต. ออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักงานปลัด
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

ตามการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว ดังกล่าว จะเห็นได้ว่า กรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๒ อัตรา พนักงานจ้าง จำนวน ๒๒ อัตรา แยกเป็น พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๖ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๖ อัตรา แบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ซึ่งหากเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียงที่มีงบประมาณ และภารกิจหน้าที่ใกล้เคียงกัน จะเห็นว่ามีความเหมาะสม ตามตารางเปรียบเทียบ ดังนี้

ที่	อบต	กำหนด ส่วนราชการ	งบประมาณ รายจ่าย	พนักงานส่วน ตำบล (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	หมายเหตุ
๑	อบต.บางเลน	๕	๓๗,๐๐๐,๐๐๐	๑๒	๑๕	
๒	อบต.ต้นตาล	๕	๒๗,๕๐๐,๐๐๐	๒๑	๑๓	
๓	อบต.เนินพระปรารักษ์	๕	๓๒,๐๐๐,๐๐๐	๑๘	๑๕	
๔	อบต.บางตะเคียน	๕	๓๗,๐๐๐,๐๐๐	๑๓	๒๑	

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### ๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว กำหนดตำแหน่งของพนักงาน อบต.ให้ตรงกับภารกิจดังกล่าวและในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่ายและในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว พิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนราชการต่อไป

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)</b> ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานบริหารงานบุคคล ๑.๔ งานกฎหมายและคดี ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๗ งานสังคมสงเคราะห์ ๑.๘ งานกิจการสภา อบต	<b>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)</b> ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๓ งานยุทธศาสตร์และแผนงาน ๑.๔ งานงบประมาณ ๑.๕ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๖ งานนิติการ ๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๘ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม ๑.๙ งานสังคมสงเคราะห์ ๑.๑๐ งานกิจการสภา	
<b>๒. กองคลัง (๐๔)</b> ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานการบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	<b>๒. กองคลัง (๐๔)</b> ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	
<b>๓. กองช่าง (๐๕)</b> ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค	<b>๓. กองช่าง (๐๕)</b> ๓.๑ งานควบคุมการก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานสาธารณูปโภค	

ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี  
มีมติที่ ก.อบ  
ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖  
เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๒๕๖๖

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)</b> ๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๔.๓ งานรักษาความสะอาด	<b>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)</b> ๔.๑ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม ๔.๒ งานส่งเสริมสาธารณสุข ๔.๓ งานรักษาความสะอาด	
<b>๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)</b> ๕.๑ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๕.๓ งานกีฬาและนันทนาการ ๕.๔ งานบริหารการศึกษา	<b>๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)</b> ๕.๑ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๒ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๕.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๕.๔ งานบริหารการศึกษา	
	<b>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</b> ๖.๑ งานตรวจสอบภายใน	

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม  
จังหวัดชลบุรี  
เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๒๕๖๖

**๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง**

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว กำหนดภารกิจต่าง ๆ ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว ประกอบด้วย

- ๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- ๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๑) **สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลงานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยี

สารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้ กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนักหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับ และเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำ ทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรปฏิบัติงานดังนี้

๑. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑	อัตรา
๒. นักทรัพยากรบุคคล ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
๓. นักพัฒนาชุมชน ระดับชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
๕. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน ๑ อัตรา
๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน ๑ อัตรา
๗. พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน ๑ อัตรา
๘. ภารโรง (พนักงานจ้างทั่วไป)	จำนวน ๑ อัตรา
๙. คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	จำนวน ๗ อัตรา

๒) กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน งานเก็บรักษา เงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชี ทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนเงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำ งบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียน คุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหางานทะเบียนคุมงานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) จำนวน ๑	อัตรา
๒. นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
๓. นักวิชาการพัสดุ ระดับปฏิบัติการ	จำนวน ๑ อัตรา
๔. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ระดับปฏิบัติงาน	จำนวน ๑ อัตรา
๕. ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน ๑	อัตรา
๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน ๑	อัตรา

๓) กองช่าง มีภารกิจหน้าที่เกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบ และเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำ ทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและ ไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตาม พ.ร.บ.การผังเมืองงานการควบคุมอาคารตามระเบียบ กฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการ ก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติ

การใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนคุมการจัดซื้อ การเก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) จำนวน	๑	อัตรา
๒. นายช่างโยธา ระดับชำนาญงาน	จำนวน	๑ อัตรา
๓. พนักงานผลิตน้ำประปา (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน	๑	อัตรา
๔. คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป) จำนวน	๗	อัตรา

๔) **กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม** มีภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหาร การศึกษา งานพัฒนาการศึกษา งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุง ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่นงานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่ตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) จำนวน	๑	อัตรา
๒. นักวิชาการศึกษา ระดับชำนาญการ	จำนวน	๑ อัตรา
๓. ครู (คศ.๒)	จำนวน	๑ อัตรา
๔. ครู (คศ.๑)	จำนวน	๑ อัตรา
๕. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน	๑	อัตรา
๖. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (พนักงานจ้างทั่วไป) จำนวน	๑	อัตรา
๗. คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป) จำนวน	๑	อัตรา

๕) **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** มีภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการศึกษา ค้นคว้า วิจัยวิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุขงานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุม โรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานให้บริการด้าน สาธารณสุข งานเภสัชกรรม งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานหลักประกันสุขภาพ งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและ จัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศและเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบ คุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียและสารอันตรายต่าง ๆ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรปฏิบัติงานดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)

	จำนวน	๑	อัตรา
๒. เจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน	จำนวน	๑	อัตรา
๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน	๑	อัตรา
๔. คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	จำนวน	๑	อัตรา

๖) หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัดคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้องงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรปฏิบัติงานดังนี้

๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว ได้วิเคราะห์ภารกิจ และปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่ เพื่อประมาณการใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในอนาคต ว่าในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้า จะมีการใช้จำนวนพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล (รายละเอียดการวิเคราะห์ตำแหน่ง ตามเอกสารแนบท้าย ภาคผนวก) ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่ง มาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เต็ม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงาน	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)</b>								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)</b>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว</b>								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>หน่วยงานตรวจสอบภายใน (๑๒)</b>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
<b>รวม</b>	<b>๕๖</b>	<b>๕๖</b>	<b>๕๖</b>	<b>๕๖</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๖๒๘,๔๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	๒๑,๖๔๐	๒๑,๐๐๐	๒๑,๖๐๐	๘๑๗,๐๘๐	๘๓๘,๐๘๐	๘๕๙,๖๘๐	๘๕๙,๖๘๐			
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๕๓๑,๓๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	๑๗,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๕๙๐,๘๘๐	๖๐๘,๘๘๐	๖๒๖,๘๘๐	๖๒๖,๘๘๐			
	<b>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)</b>																		
๓	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหาร)	ต้น	๑	๔๕๕,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๘๘๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๒๕,๒๒๐	๕๔๐,๖๐๐	๕๔๐,๖๐๐			
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก	๑	๓๙๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๓๕,๗๒๐			
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐			ว่างเดิม
๖	นักพัฒนาชุมชน	ชก	๑	๔๑๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๔๒,๓๒๐	๔๕๕,๕๒๐	๔๕๕,๕๒๐			
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																		
๗	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๕,๗๖๐	๑๙๕,๗๖๐			ว่างเดิม
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๖,๒๘๐	๑๔๖,๒๘๐			ว่างเดิม
๙	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑๗๖,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๑๘๓,๔๘๐	๑๘๓,๔๘๐	๑๙๑,๑๖๐	๑๙๑,๑๖๐			
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																		
๑๐	ภารโรง	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐			๙,๐๐๐
๑๑	คนงาน	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐			๙,๐๐๐
๑๒	คนงาน	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐			๙,๐๐๐
๑๓	คนงาน	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐			๙,๐๐๐
๑๔	คนงาน	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐			๙,๐๐๐

ก.อบต.เจ้าพนักงานบุรี  
 วันที่ ๑๖/๑๒/๖๖  
 ครั้งที่ ๙/๖๖๖๖  
 เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๒๕๖๖

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า		อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด		ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น		ค่าใช้จ่ายรวม		หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
๑๕	คนงาน	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๖	คนงาน	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง
๑๗	คนงาน	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง
	<b>กองคลัง (๐๔)</b>													
๑๘	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๕๓๙,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	๑๙๗,๘๘๐	๒๑๗,๘๘๐	๒๑๗,๘๘๐	๒๑๗,๘๘๐	
๑๙	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก	๑	๔๕๕,๕๒๐	๐	๑	๑	-	-	๑๕,๔๔๐	๒๖๘,๙๖๐	๒๖๘,๙๖๐	๒๖๘,๙๖๐	
๒๐	นักวิชาการพัสดุ	ปก	๑	๒๘๔,๕๒๐	๐	๑	๑	-	-	๙,๒๒๐	๒๘๓,๓๖๐	๒๘๓,๓๖๐	๒๘๓,๓๖๐	
๒๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	-	-	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	ว่างเดิม
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>													
๒๒	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	๑	๒๗๑,๙๒๐	๐	๑	๑	-	-	๑๐,๔๐๐	๒๘๒,๓๒๐	๒๘๒,๓๒๐	๒๘๒,๓๒๐	
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑๔๓,๒๘๐	๐	๑	๑	-	-	๕,๗๖๐	๑๔๘,๐๔๐	๑๔๘,๐๔๐	๑๔๘,๐๔๐	
	<b>กองช่าง (๐๕)</b>													
๒๔	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	๑๓,๖๒๐	๒๖๒,๙๘๐	๒๖๒,๙๘๐	๒๖๒,๙๘๐	ว่างเดิม
๒๕	นายช่างโยธา	ชง	๑	๓๓๕,๕๒๐	๐	๑	๑	-	-	๑๑,๐๔๐	๓๔๖,๕๖๐	๓๔๖,๕๖๐	๓๔๖,๕๖๐	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>													
๒๖	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	-	-	๔,๕๖๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๑๗,๓๖๐	

  
 เป็นที่เรียบร้อยแล้ว  
 วันที่ ๗/๗/๖๖  
 เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๒๕๖๖

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๗	คนงาน	-	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๒๘	คนงาน	-	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๒๙	คนงาน	-	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๓๐	คนงาน	-	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๓๑	คนงาน	-	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๓๒	คนงาน	-	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๓๓	คนงาน	-	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)</b>																		
๓๔	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๖๒,๘๔๐	ว่างเต็ม
๓๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ชง	๑	๒๘๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	ว่างเต็ม
๓๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑๗๖,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๑๘๓,๒๘๐	๑๘๓,๒๘๐	๑๘๓,๒๘๐	๑๘๓,๒๘๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๓๗	คนงาน	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐

ผ.อ.บ.จ.น.วิ.สุพรรณบุรี  
 ผ.อ.วิ.สุพรรณบุรี  
 วันที่ ๙/๖/๖๖  
 เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๒๕๖๖

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่งทั้งหมด	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าจ้างที่คาดว่าจะต้องใช้ในการช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า		อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๘	๒๕๖๙				
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)																		
๓๘	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘) (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑		๓๙๓,๖๐๐	๑	๑												
๓๙	นักวิชาการศึกษา	ชก	๑		๔๑๖,๑๖๐	๑	๑												
๔๐	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลอนนະนาว		๑			๑	๑												
๔๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ค.ศ.๒	๑		๐	๑	๑												
๔๒	ครู	ค.ศ.๑	๑		๐	๑	๑												
๔๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๔๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทำกะ)		๑		๓๖,๔๘๐	๑	๑												
๔๕	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๔๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		๑		๑๐๘,๐๐๐	๑	๑												
๔๕	คนงาน		๑		๑๐๘,๐๐๐	๑	๑												
	หน่วยงานตรวจสอบภายใน (๑๒)																		
๔๖	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑		๓๕๕,๓๒๐	๑	๑												
	รวม		๔๖		๑๐,๑๒๕,๖๐๐	๔๖	๔๖												
	ประโยชน์ตอบแทนอื่น ๕๙%																		
	รวมค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																		
	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																		

  
 ผู้อำนวยการ  
 สำนักงาน ก.ย. ๒๕๖๖  
 เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๒๕๖๖

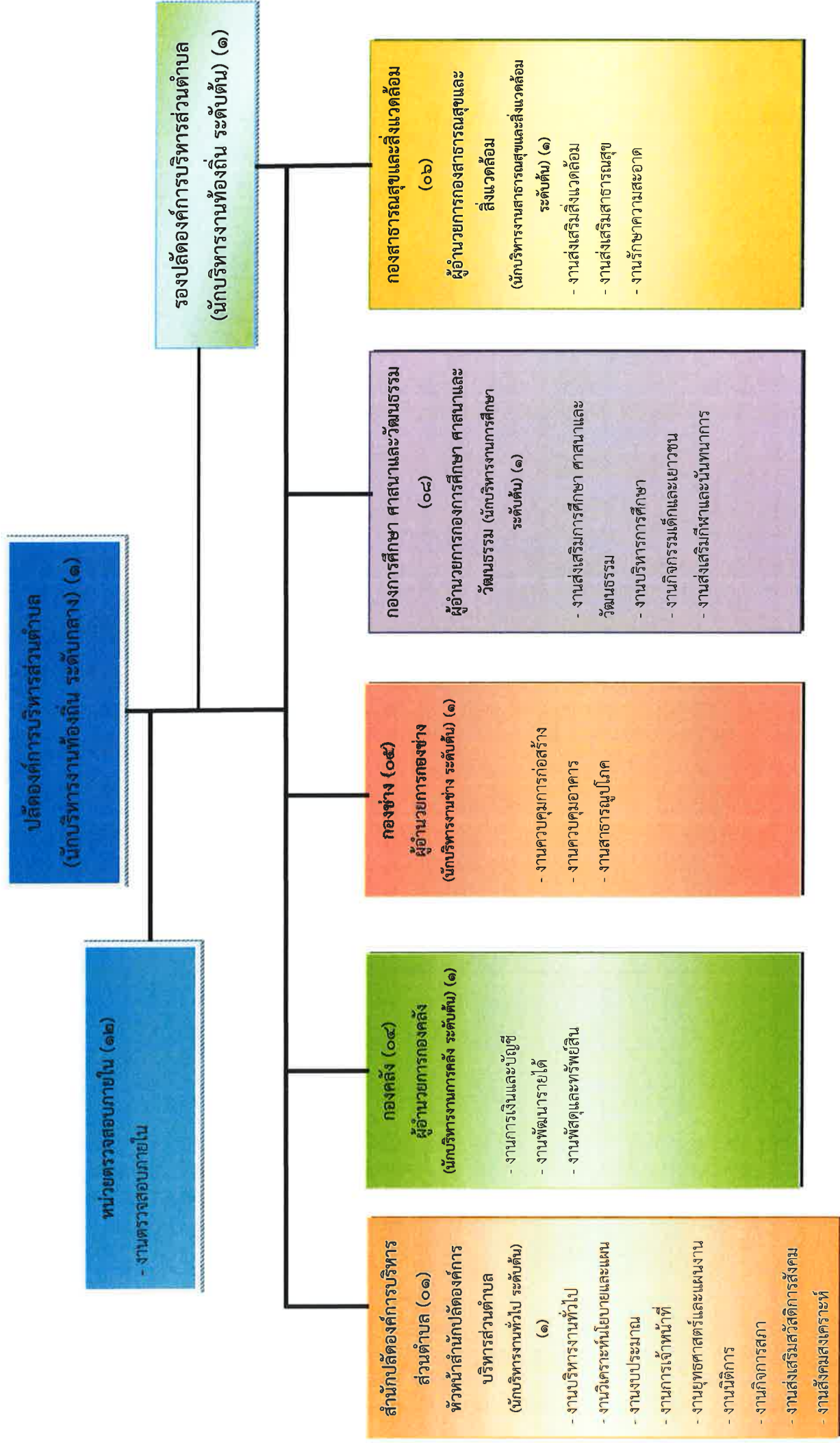
หมายเหตุ :

- งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ จำนวน ๓๔,๗๘๘,๓๓๒ บาท
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ (๓๔,๗๘๘,๓๓๒) งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๓๖,๕๒๗,๐๐๐ บาท = (๓๔,๗๘๘,๓๓๒ x ๕ %) + ๓๔,๗๘๘,๓๓๒ = ๓๖,๕๒๗,๐๐๐ บาท
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ (๓๖,๕๒๗,๐๐๐) งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๓๘,๓๕๓,๐๐๐ บาท = (๓๖,๕๒๗,๐๐๐ x ๕ %) + ๓๖,๕๒๗,๐๐๐ = ๓๘,๓๕๓,๐๐๐ บาท
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ (๓๘,๓๕๓,๐๐๐) งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน ๔๐,๒๗๐,๐๐๐ บาท = (๓๘,๓๕๓,๐๐๐ x ๕ %) + ๓๘,๓๕๓,๐๐๐ = ๔๐,๒๗๐,๐๐๐ บาท

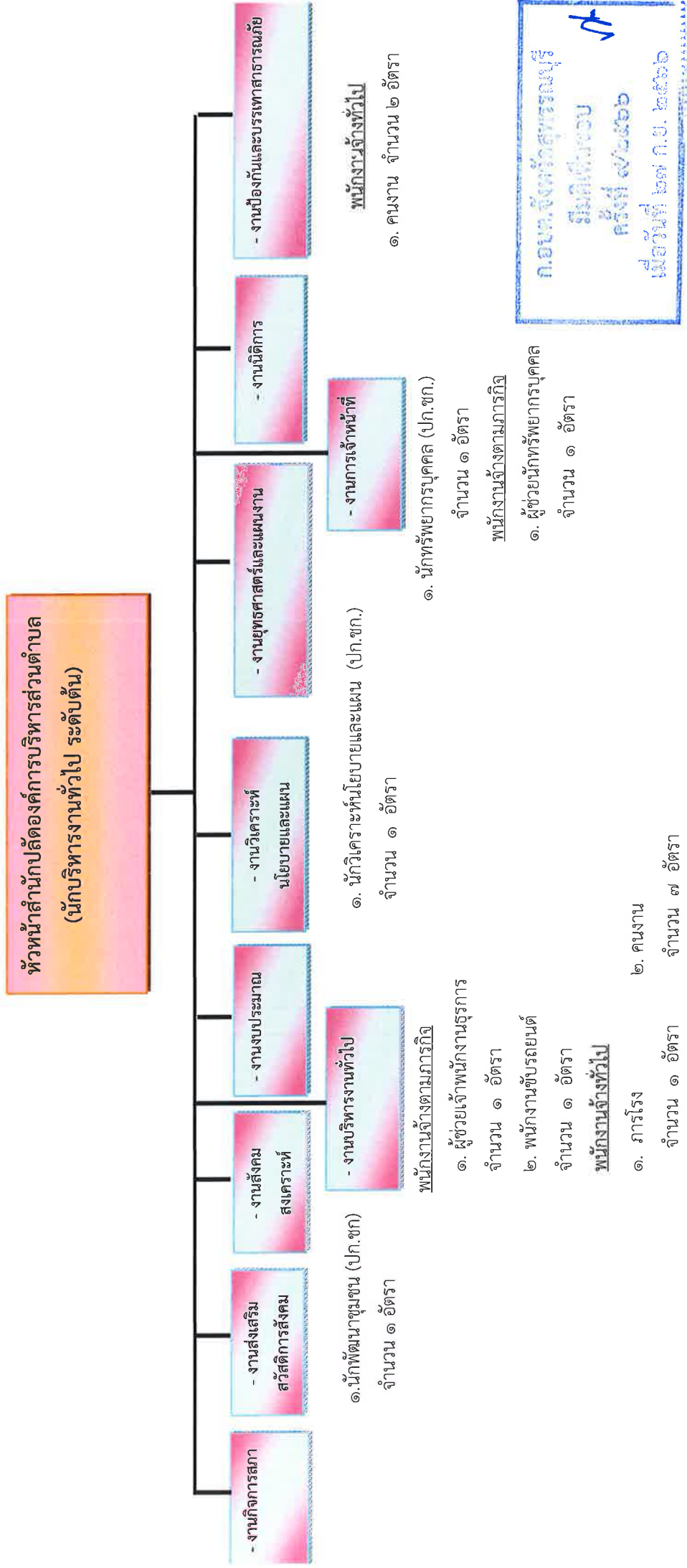


### ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

#### โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลอนมะนา

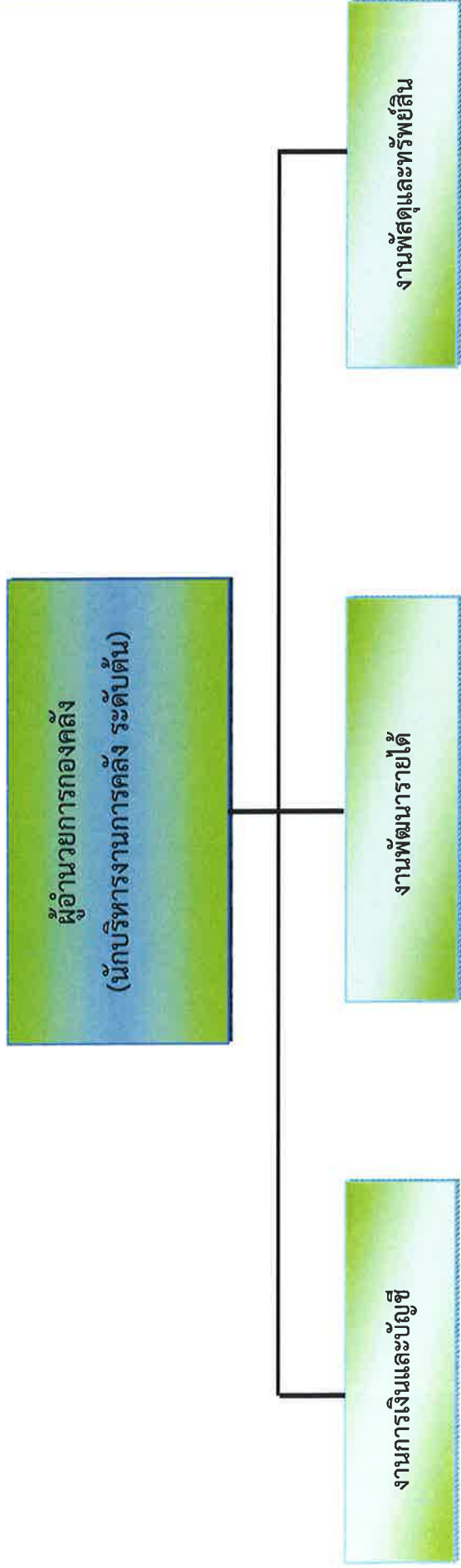


## โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ปก./ชก.	ปง/ชง.	ลูกจ้างประจำ (สายโอบ)	พนักงานจ้าง (การกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
จำนวน	-	๑	๓	-	-	๓	๘

### โครงสร้างองค์กร



๑. นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา ๑. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา

๑. นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก) จำนวน ๑ อัตรา

#### พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา

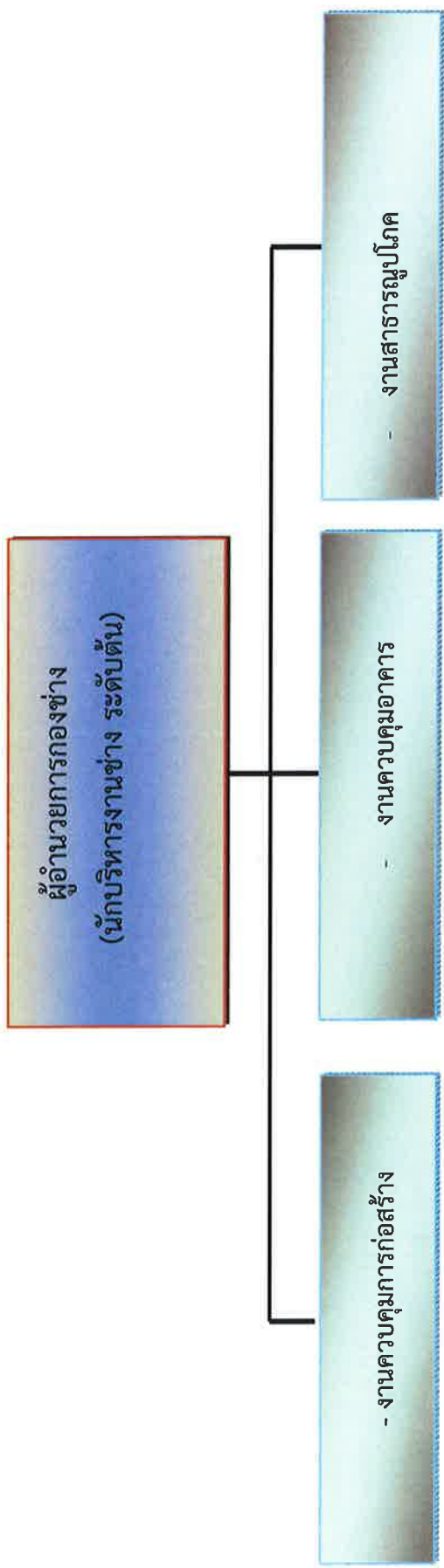
พนักงานจ้างตามภารกิจ

๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ปก./ชก	ปง./ชง.	ลูกจ้างประจำ (ถ่ายโอน)	พนักงานจ้าง (ภารกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
จำนวน	-	๑	๒	๑	-	๒	

การปฏิบัติงาน  
เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๒๕๖๖

### โครงสร้างกองช่าง



๑. นายช่างโยธา (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. พนักงานผลิตน้ำประปา จำนวน ๑ อัตรา  
พนักงานจ้างทั่วไป

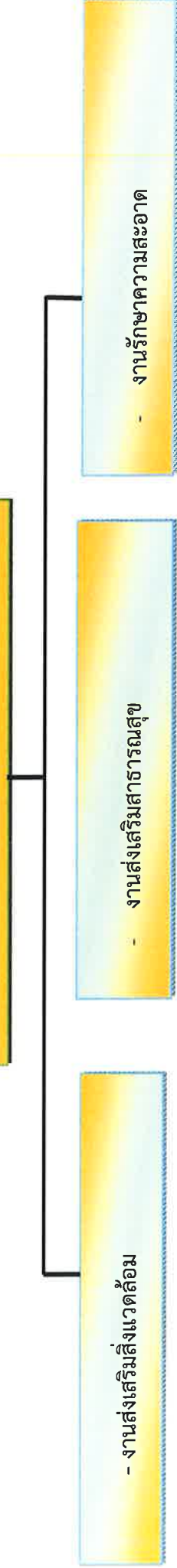
๒. คนงาน จำนวน ๗ อัตรา

ระดับ	จำนวน	งานควบคุมการก่อสร้าง	งานควบคุมอาคาร	งานสาธารณูปโภค
ระดับ		ปง./ชก	ปง./ชง.	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
จำนวน		๑	๑	๗
จำนวน		-	-	๑
จำนวน		-	-	๗

เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๒๕๖๖

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม  
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)



พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

๑. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา

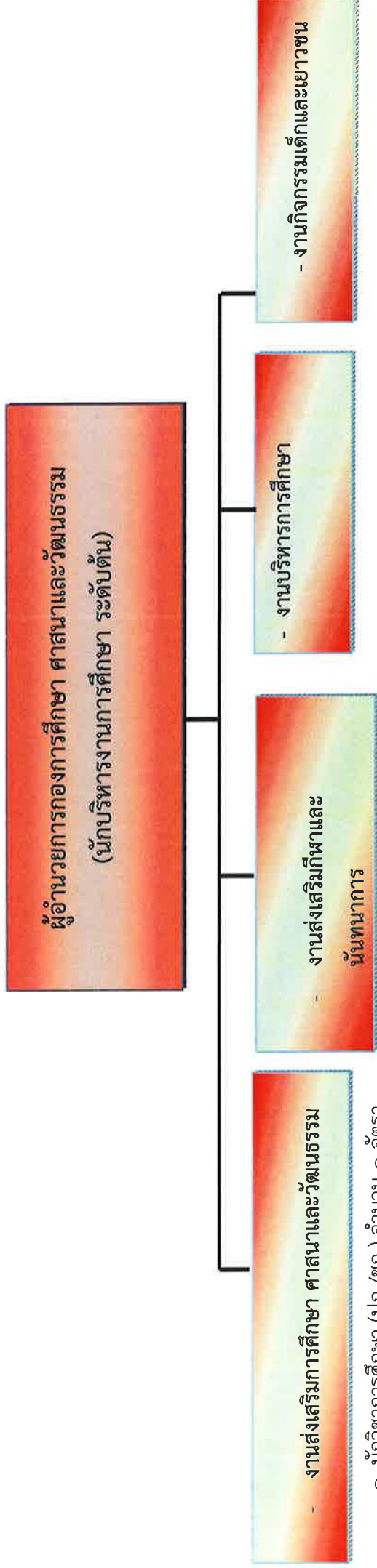
พนักงานจ้างทั่วไป

๑. คนงาน จำนวน ๑ อัตรา

ระดับ	จำนวนการท้องถิ่น ระดับกลาง	จำนวนการท้องถิ่น ระดับต้น	ปก./ชก	ปง./ชง.	ลูกจ้างประจำ (ถ่ายโอน)	พนักงานจ้าง (ภารกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
จำนวน	-	๑	-	๑	-	๑	๑

กรมสาธารณสุขบุรีรัมย์  
เป็นกิจจานุเบกษา  
เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๒๕๖๖

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา
๒. ครู (คศ.๒) จำนวน ๑ อัตรา
๒. ครู (คศ.๑) จำนวน ๑ อัตรา
๔. ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจการ) จำนวน ๑ อัตรา
๕. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา

ระดับ	อำนาจศรัทธาท้องถิ่น ระดับบาสง	อำนาจการ ท้องถิ่นระดับต้น	ปก./ชก	ปม./ชง.	ครู	บุคลากร ทางการศึกษา	ลูกจ้างประจำ (ถ่ายโอน)	พนักงานจ้าง (การกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
จำนวน	-	๑	๑	-	๒	๑	-	๑	๒

ก.อ.น.จ.เขตวิเศษนครบุรี  
 สืบค้นข้อมูล  
 ครั้งที่ ๗๖๘๖๖  
 เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๒๕๖๖

หน่วยตรวจสอบภายใน



๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	ลูกจ้างประจำ (ถ่ายโอน)	พนักงานจ้าง (ภารกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-






ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม		กรอบอัตราเก่าใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง		ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	
๘	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑๓๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
๙	นายดำ ทองเชื้อ	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	(๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๖,๕๐๐
๑๐	พนักงานจ้างทั่วไป นายสมพร แสงอรุณ	ม.๖	-	ภารโรง	-	ภารโรง	(๑๔,๗๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๑	นายสงบุญ ใจสุกพันธ์	ป.ตรี	-	คนงาน	-	คนงาน	(๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๒	น.ส.ธารัตน์ จินดารัตน์	ป.ตรี	-	คนงาน	-	คนงาน	(๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๓	นางสาวรุ่งรพี บุชา	ป.ตรี	-	คนงาน	-	คนงาน	(๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๔	นางสาวตัดดาว มั่นหลง	ป.ตรี	-	คนงาน	-	คนงาน	(๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๕	นายวิชชัย ออมสิน	ประถมศึกษา	-	คนงาน	-	คนงาน	(๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๖	-	-	-	คนงาน	-	คนงาน	(๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
							๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐
							(๙,๐๐๐x๑๒)			๑๐๘,๐๐๐

ผู้ควบคุมงาน  
 วันที่ ๒๖-๑๒-๒๕๖๖  
 นายวิชาญ ออมสิน

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม		กรอบอัตราจ้างใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่จัดจ้าง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง		ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๗	-	-	-	คนงาน	-	คนงาน	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
<b>กองคลัง (๐๔)</b>										
๑๘	นางกฤษณา แซ่มงเจริญพร	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป	๖๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๕๓๙,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๘๑,๘๘๐
๑๙	น.ส.พิมพ์วิระ วงษ์วรรณสิน	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป	๖๖-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี ชำนาญการ	ชำนาญการ	นักวิชาการเงินและบัญชี ชำนาญการ	(๔๔,๙๙๐x๑๒)	-	-	๔๒๙,๒๔๐
๒๐	นางภัทพา สุขสมกิจ	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการบริหารธุรกิจ วิชาการบัญชี	๖๖-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ ปฏิบัติการ	ปฏิบัติการ	นักวิชาการพัสดุ ปฏิบัติการ	๒๘๔,๕๒๐	-	-	๒๘๔,๕๒๐
๒๑	-	-	๖๖-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ขง.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐
๒๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ น.ส.ปรียานันท์ ฤทธิไพฑูริย์	ป.โท	-	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	นักวิชาการเงินและบัญชี	๒๗๑,๙๒๐	-	-	๒๗๑,๙๒๐
๒๓	น.ส.มิชาลีย์ ออมสิน	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑๔๓,๒๘๐	-	-	๑๔๓,๒๘๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม		กรอบอัตราจ้างใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง		ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง/เงินเพิ่มอื่นๆ
๒๔	-	-	๖๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	ว่างเดิม
๒๕	นายพีรพัฒน์ เลือกุล	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขาวิชาการก่อสร้าง	๖๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๖๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๓๓๕,๕๒๐ (๒๗,๙๖๐x๑๒)	-	๓๓๕,๕๒๐
๒๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ										
๒๖	นายสันติ รัตนพากร	ม.๓	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๕๐๐x๑๒)	-	๑๑๒,๘๐๐
๒๗	นายสมปอง ทองเชื้อ	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๘	นายพิทยา สายเพชร	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๙	นายกิตติชัย แสงอรุณ	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๐	น.ส.ชุตีพร ภัทธีวารภรณ์	ป.ตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐

  
 ผู้บังคับการ  
 กองช่าง  
 โทร. ๐๖-๓๒๖๖๖๖๖  
 โทรสาร ๐๖-๓๒๖๖๖๖๖

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม		กรอบอัตราจ้างใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง		ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๓๑	นายมาธูต ม่วงเขาย้อย	ม.ต้น	-	คนงาน	-	คนงาน	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๒	นายอภิรักษ์ ดิตงาม	ป.ตรี	-	คนงาน	-	คนงาน	(๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๓	น.ส.รัตนาภรณ์ ก่าจา	ป.ตรี	-	คนงาน	-	คนงาน	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)</b>						(๙,๐๐๐x๑๒)			
๓๔	-	-	๖๖-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น	ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่างเต็ม
๓๕	-	-	๖๖-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๑	(นักบริหารงานสาธารณสุข)	ป.ง./ช.ง.	เจ้าพนักงานธุรการ	(๓๒,๘๐๐x๑๒)	(๓,๕๐๐x๑๒)	-	ว่างเต็ม
๓๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ น.ส.วรรณภา สระทองเทียน	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑๓๖,๔๐๐	-	-	๑๓๖,๔๐๐
๓๗	พนักงานจ้างทั่วไป นางวันเพ็ญ ทองเชื้อ	ม.๖	-	คนงาน	-	คนงาน	(๑๔,๗๐๐x๑๒)	-	-	
							๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐
							(๙,๐๐๐x๑๒)			

ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖

เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๒๕๖๖

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรออปัศรกกัถงถดม			กรออปัศรกกัถงถม			เงินเดอคน	เงินประจกัถดแถง		หมยเหตุ
			เลขที่ถดแถง	ถดแถง	ระดบ	เลขที่ถดแถง	ถดแถง	ระดบ		เงินประจกัถดแถง	เงินค่วคอบแถง/ เงินเพิ่มอ่นก	
๓๘	-	-	๖๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กอถงการศกษา ศกสนาและวฒนธรรม (นบปรทรงานการศกษา)	ถด	๖๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ศกสนาและวฒนธรรม (นบปรทรงานการศกษา)	ถด	๓๘,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐x๑๒)	-	วางถม	
๓๙	นายณรงคัถ์ ก่นกล้า	ศลศสตรบถนถด สขการทอถงถยและกรโรงแรม	๖๖-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นบวชการศกษา	ข่านายการ	๖๖-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นบวชการศกษา	ข่านายการ	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐x๑๒)	-	๔๑๖,๑๖๐	
๔๐	ศูนยัฒนาเดถกเลถ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๔๑	นางมถฆา รัตนพากร	ศกษาศสตรบถนถด	๗๒-๒-๐๐๘๐	ครุ	ค.ศ.๒	๖๖๓๐๘๖๒๒๓๓๐๘	ครุ	ค.ศ.๒	-	-	เงินอูดหนน	
๔๒	น.ส.ลถกฆมา ลถเลถ	ศรศสตรบถนถด	๗๒-๒-๐๑๖๑	ครุ	ค.ศ.๑	๖๖๓๐๘๖๒๒๓๓๐๘	ครุ	ค.ศ.๑	-	-	เงินอูดหนน	
๔๓	พนักงนจ้งตามการกถ	ป.ตร	-	ผู้ดูแลเดถก (ท่วกะ)	-	-	ผู้ดูแลเดถก (ท่วกะ)	-	-	-	เงินอูดหนน	
๔๔	พนักงนจ้งท่วไป	ป.ตร	-	ผู้ดูแลเดถก (ท่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเดถก (ท่วไป)	-	-	-	เงินอูดหนน	
๔๕	น.ส.พ่นธถกา ทอถงเชอ	ป.ตร	-	คณงาน	-	-	คณงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐	

กอบคณบถพวถถถถถถถถ

๑๐๘,๐๐๐

๑๐๘,๐๐๐



## ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงานและทุกระดับ ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนามาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันและสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยตนเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่ความเป็น

สมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

#### ๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรได้กำหนดรายละเอียดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว ๓ ปี

#### แนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานโดยตรง เช่น โครงสร้างของหน่วยงานระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง นโยบายของรัฐบาลและหน่วยงาน สถานที่ราชการหรือหน่วยงานที่ต้องติดต่อประสานงาน

๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะ

๓. ด้านการบริหารงาน ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน การวางแผน การมอบหมายงาน การประสานงาน

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การพัฒนาบุคลิกภาพที่ดี ให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น มีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์ การสื่อสารที่ชัดเจนในการที่จะพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติให้ประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดนั้น ได้กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

#### วิธีการพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว

##### ๑. การฝึกอบรม

ได้แบ่งวิธีการฝึกอบรมไว้ ๒ แนวทาง ดังนี้

- การอบรมในขณะที่ปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการสอนและการถ่ายทอดแนวความคิดโดยมอบให้ผู้บังคับบัญชาคอยแนะนำดูแล หรือใช้วิธีสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่ การปฏิบัติงานเป็นครั้งคราว เพื่อเปิดโอกาสให้ได้มีการศึกษาหาความรู้

- การฝึกอบรมนอกสถานที่ทำงาน การเข้ารับการอบรมหลักสูตรหรือโครงการที่หน่วยงานจัดเอง หรือส่งไปเข้ารับการอบรมในหน่วยงานฝึกอบรมภายนอก

##### ๒. การศึกษาดูงาน/สัมมนา

ได้กำหนดแนวทางให้บุคลากรได้มีโอกาสเยี่ยมชมหน่วยงาน และวิธีปฏิบัติงานของราชการ และเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอื่น ซึ่งเป็นหน่วยราชการ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานเอกชน



๓. เป็นการจูงใจให้บุคลากรในส่วนราชการเกิดการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ โดยตั้งใจปฏิบัติการกิจที่ได้รับมอบหมาย และสร้างผลงานที่เป็นที่ยอมรับ พร้อมกับเสนอตนในการสับเปลี่ยนหน้าที่เพื่อให้ได้รับประสบการณ์ในการทำงานที่หลากหลาย

จากแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ รวมถึงการกำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลอนมะนาว จึงได้กำหนดเป็นแผนพัฒนาข้าราชการ และพนักงานจ้าง ซึ่งจะประกอบด้วย

#### ๑. หลักการและเหตุผล

การพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลอนมะนาว จะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ ซึ่งบุคลากรของ อบต. ทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการนำไปใช้ปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบต่อไป

#### ๒. เป้าหมายการพัฒนา

เป้าหมายในการพัฒนาแบ่งออกเป็น ๒ กลุ่ม ได้แก่

๒.๑ กลุ่มสายงานผู้บริหารในทุกกระดับ

๒.๒ กลุ่มสายงานผู้ปฏิบัติในทุกกระดับ รวมถึงพนักงานจ้าง

#### ๓. หลักสูตรการพัฒนา

หลักสูตรในการพัฒนาประกอบด้วย

๓.๑ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๓.๓ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๓.๔ หลักสูตรด้านการบริหาร

๓.๕ หลักสูตรด้านคุณธรรมจริยธรรม

#### ๔. วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลอนมะนาว

๑. การฝึกอบรม

๒. การศึกษาดูงาน/สัมมนา

๓. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ / การถ่ายทอดความรู้

๔. การสอนงาน / ให้คำปรึกษา

๕. การส่งเสริมความก้าวหน้าตามสายงาน

#### ๕. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

กรณีใช้งบประมาณ : ใช้งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลอนมะนาวหรืองบประมาณ

สนับสนุนฯ

กรณีไม่ใช้งบประมาณ : องค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาวดำเนินการเองโดยวิทยากรภายใน  
องค์กร

**๖.การติดตามประเมินผล**

- การประเมินผลผู้ได้รับการพัฒนาทั้งก่อนและหลัง การพัฒนาตามวิธีการที่หลักสูตรกำหนด
- การประเมินผลจากการปฏิบัติงานจริง

หมายเหตุ รายละเอียดปรากฏอยู่ในแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

---

### ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลอนมนาว  
เรื่อง คุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

ตามที่ได้มีประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลอนมนาวเรื่องคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลอนมนาว ไปแล้วนั้น

เพื่อให้การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานมาตรฐานเดียวกัน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ จึงประกาศนโยบายคุณธรรมจริยธรรม และแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ดังนี้

ข้อ ๑ ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

ข้อ ๒ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่า และระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหาย

ข้อ ๓ ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี

ข้อ ๔ มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

ข้อ ๕ จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

ข้อ ๖ ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้อง ครบถ้วนและไม่บิดเบือน

ข้อ ๗ เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

ข้อ ๘ ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

ข้อ ๙ ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลียงประมวลจริยธรรมนี้

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๘ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายแหลม ศรีนุ้ย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอนมนาว

# ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว

ที่ ๑๓๗ / ๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว

.....

ด้วย แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ให้แล้วเสร็จเพื่อประกาศให้มีผลบังคับใช้ทันภายในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบที่อยู่ในอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและดำเนินการต่อไปด้วยความเรียบร้อย อาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

- |                               |                                      |                         |
|-------------------------------|--------------------------------------|-------------------------|
| ๑. นายแหลม ศรีนุ้ย            | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว    | เป็นประธานกรรมการ       |
| ๒. นางรัชณี ศรีอินกิจ         | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว    | เป็นกรรมการ             |
| ๓. นางกฤษณา แซ่มเจริญพร       | ผู้อำนวยการกองคลัง                   | เป็นกรรมการ             |
| ๔. นางนิตาสล ดอนจันทร์ทอง     | รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว |                         |
|                               | รักษาราชการแทน ผอ.กองสาธารณสุขฯ      | เป็นกรรมการ             |
| ๕. นายณรงค์ศักดิ์ กันกล้า     | นักวิชาการศึกษาชำนาญการ              |                         |
|                               | รักษาราชการแทน ผอ.กองการศึกษาฯ       | เป็นกรรมการ             |
| ๖. นางสาวดวงกมล สมใจ          | หัวหน้าสำนักปลัด                     | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๗. นางสาวกนกกาญจน์ พวงวรินทร์ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ     | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ    |

ให้ผู้ได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการดังกล่าว มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กร

สำเนาถูกต้อง /ปกครอง...

(นางนิตาสล ดอนจันทร์ทอง)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว

ปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานและปริมาณของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดย กำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๗ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

as hr

(นายแหลม ศรีนุ้ย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว

สำเนาถูกต้อง



(นางนิสาชล ดอนจันทร์ทอง)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ... สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว โทร.๐ ๓๕๕๖ ๖๑๙๑

ที่ สพ ๗๒๗๐๑/..... วันที่ ๓ เดือน กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๖

เรื่อง... ขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

เรียน ปลัด อบต., หัวหน้าส่วนราชการทุกสำนัก/กอง

ตามที่กรมส่งเสริมฯ ได้แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ และได้เร่งรัดให้ท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จ เพื่อให้ทันประกาศใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว จึงขอเรียนเชิญหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (คำสั่งที่ ๑๓๗/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๖) ในวันที่ ๕ เดือนกรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๓๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว และเพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เป็นไปอย่างถูกต้องตามระเบียบ และแล้วเสร็จทันตามกำหนดระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด จึงขอให้คณะกรรมการทุกท่านเข้าประชุมโดยพร้อมเพรียงกันตามวันและเวลาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

(นายแหลม ศรีนุ้ย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว

สำเนาจดส่ง

(นางนิตาชล ดอนจันทร์ทอง)  
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว

ระเบียบวาระการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังองค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๕ เดือน กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๖

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี

\*\*\*\*\*

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งให้ทราบ

ตามที่กรมส่งเสริมฯ ได้แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ และขอความร่วมมือเร่งรัดให้ท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังฯ ให้แล้วเสร็จ เพื่อประกาศให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ (รายละเอียดตามเอกสารแนบ)

มติที่ประชุม

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

มติที่ประชุม

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง เสนอเพื่อพิจารณา การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

๓.๑) การวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ (คำนึงถึงอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายบัญญัติ ยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติ ระดับจังหวัด รวมทั้งแผนพัฒนาท้องถิ่น

มติที่ประชุม

๓.๒) การวิเคราะห์ ปริมาณงาน เพื่อกำหนดภารกิจของแต่ละส่วนราชการ

๑) วิเคราะห์ปริมาณงานและคุณภาพงาน สำนักปลัด

มติที่ประชุม

๒) วิเคราะห์ปริมาณงานและคุณภาพงาน กองคลัง

มติที่ประชุม

๓) วิเคราะห์ปริมาณงานและคุณภาพงาน กองช่าง

มติที่ประชุม

สำเนาถูกต้อง

(นางนิสาชล ดอนจันทร์ทอง)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว

๔) วิเคราะห์ปริมาณงานและคุณภาพงาน กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

มติที่ประชุม

๕) วิเคราะห์ปริมาณงานและคุณภาพงานกองการศึกษา

มติที่ประชุม

๓.๓) การวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน การกำหนดตำแหน่ง ตามกรอบโครงสร้างอัตรากำลังและ  
สายงานที่ ก.กลางกำหนด (พร้อมระบุตำแหน่ง ปี ที่ต้องการ)

๑) การกำหนดตำแหน่ง สำนักปลัด อบต.

มติที่ประชุม

๒) การกำหนดตำแหน่ง กองคลัง

มติที่ประชุม

๓) การกำหนดตำแหน่ง กองช่าง

มติที่ประชุม

๔) การกำหนดตำแหน่ง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

มติที่ประชุม

๕) การกำหนดตำแหน่ง กองการศึกษา

มติที่ประชุม

๓.๔ เรื่อง การจัดทำมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานจ้างของ  
องค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว

มติที่

ประชุม

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่อง อื่นๆ (ถ้ามี)

สำเนาถูกต้อง

(นางนันทาสล ดอนจันทร์ทอง)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว

การประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)  
 ของ องค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว  
 ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๖  
 วันพุธที่ ๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖  
 ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี

\*\*\*\*\*

ผู้เข้าประชุม.....๖.....คน

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายแหลม ศรีนุ้ย	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ดอนมะนาว	ประธานกรรมการ
๒	นางรัชณี ศรีอินกิจ	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็นกรรมการ
๓	นางนิตาชล ดอนจันทร์ทอง	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็นกรรมการ
๔	นางกฤษณา แซ่มเจริญพร	ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ
๕	นายณรงค์ศักดิ์ กันกล้า	นักวิชาการศึกษา ชำนาญการ รักษาราชการแทน ผอ.กองการศึกษาฯ	เป็นกรรมการ
๖	นางสาวดวงกมล สมใจ	หัวหน้าสำนักปลัด	เป็นกรรมการและ เลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม .....ไม่มี.....

ผู้เข้าร่วมประชุม.....-.....คน

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
-	-	-	-

สำเนาถูกต้อง



(นางนิตาชล ดอนจันทร์ทอง)  
 รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.

ประธานกรรมการ

เมื่อคณะกรรมการมาครบองค์ประชุมแล้ว ขอเปิดการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว ตามระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่อง ประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

ประธานกรรมการ

ตามที่กรมส่งเสริมฯ ได้แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามหนังสือที่ มท๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ และขอความร่วมมือเร่งรัดให้ท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังให้แล้วเสร็จ เพื่อประกาศให้ผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ เดือนตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๖ อบต.ดอนมะนาว จึงได้มีคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว ที่ ๑๓๗/๒๕๖๖ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว ลงวันที่ ๒๙ เดือนพฤษภาคม พ.ศ.๒๕๖๖ โดยให้ผู้ที่ได้รับแต่งตั้ง ปฏิบัติหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้คำนึงถึงปริมาณงาน คุณภาพงาน และภาระค่าใช้จ่ายของ อบต. ทั้งนี้ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณา กำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ที่จำเป็นและให้กำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ที่จำเป็นเท่านั้น โดยถือเป็นข้อผูกพันในการกำหนดตำแหน่งเพิ่มว่า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องพิจารณา จัดสรรงบประมาณเพิ่มในแต่ละปีสำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่กำหนดให้ สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และจะต้องมีการสรรหาบุคคลมาบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่ได้กำหนดตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีด้วย ในส่วนของรายละเอียด ขอให้ทางหัวหน้าสำนักปลัดซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบการจัดทำแผนฯ ได้อธิบายและชี้แจงถึงแนวทางการจัดทำแผนฯ ดังกล่าวให้ที่ประชุมรับทราบด้วย

หัวหน้าสำนักปลัด

ตามแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ กำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังทั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างอยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายจากหมวดเงินเดือน ค่าจ้างของท้องถิ่น และที่ตั้งจ่ายจากการได้รับเงินจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้างจากเงินอุดหนุนรัฐบาล ก.จ.,ก.ท.,และก.อบต. จึงได้สรุปสาระสำคัญๆ ได้ดังนี้

๑.การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้แต่งตั้งกรรมการตามองค์ประกอบที่กำหนด ดังนี้

- นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ
- ปลัด อบต. เป็นกรรมการ
- รองปลัด อบต. เป็นกรรมการ
- หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ
- หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ
- ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

นางนิศาชล ดอนจันทร์ทอง  
/ทั้งนี้....

(นางนิศาชล ดอนจันทร์ทอง)  
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ระบุชื่อ - สกุล และ ตำแหน่ง หรือ ระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยให้นายกองครปครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ออกคำสั่งโดยใน ส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว ได้กำหนดคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังต่อไปนี้

๑. นายแหลม ศรีน้ย	เป็นประธานกรรมการ
๒. นางรัชณี ศรีอินกิจ	เป็นกรรมการ
๓. นางกฤษณา แซ่มเจริญพร	เป็นกรรมการ
๔. นางนิศาชล ดอนจันทร์ทอง	เป็นกรรมการ
๕. นายณรงค์ศักดิ์ กันกล้า	เป็นกรรมการ
๖. นางสาวดวงกมล สมใจ	เป็นกรรมการและเลขานุการ
๗. นางสาวกนกกาญจน์ พวงวรินทร์	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

## ๒. บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ

ให้ อบต.ดอนมะนาว วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนาในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งอปท.แต่ละประเภท พ.ร.บ.กำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมาย อื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑-๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของ รัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น และสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่อปท.นั้นๆ โดยแบ่งออกเป็น ด้านต่างๆ ตามความเหมาะสม เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านการบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อจะได้ทราบว่าในแต่ละส่วนราชการมี ภารกิจหรือกิจกรรมอะไรที่จะต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า และอยู่ในอำนาจหน้าที่ ตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามนโยบายหรือไม่

ทั้งนี้ ให้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึง แนวทางในการเข้าไปแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT เพื่อให้ การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการที่ เกี่ยวข้องได้กำหนดไว้

## ๓. บทวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน

ให้ อบต. วิเคราะห์ว่าในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และภารกิจตามข้อ ๒ จะต้อง กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู หรือพนักงานครู บุคลากรทาง การศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างในตำแหน่งใด และจำนวนเท่าใด จึงจะทำให้การปฏิบัติงานตาม ภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสำหรับ ความต้องการกำลังคนนั้น ให้พิจารณาจากภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบคุณภาพของงาน ความยุ่งยากซับซ้อนของงาน ปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน และคาดคะเนว่าจะมีภารกิจปริมาณงานด้าน ใดเพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า โดยพิจารณาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น นโยบายที่สำคัญ ของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนสภาพปัญหาความเดือดร้อนของ ประชาชนภายในเขตพื้นที่ โดยให้มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ โดยอาจ อ้างอิงข้อมูลจาก ผลการดำเนินการประจำปีที่ยรายงานต่อสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นข้อมูล

/เชิงประจักษ์...

(นางนิศาชล ดอนจันทร์ทอง)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว

เชิงประจักษ์ที่ชัดเจนเพื่อประกอบการพิจารณาว่าแต่ละส่วนราชการจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังที่เป็นข้าราชการ พนักงานจ้างรวมทั้งสิ้นเป็นจำนวนเท่าใดแล้วจำแนกเป็นประเภทตำแหน่งสายงาน และระดับให้เหมาะสมกับปริมาณงานและคุณภาพงานนั้นๆ ต่อไป โดยดำเนินการรวบรวมปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี กล่าวคือ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีเวลาปฏิบัติราชการคิดเป็น ๘๒,๘๐๐ นาทีต่อปี เทียบกับเวลาทั้งหมดที่จะต้องปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ กรณีมีเศษเกินกึ่งหนึ่งให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มได้ โดยการกำหนดงานให้พิจารณาตามแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น พ.ศ.๒๕๖๓

การวิเคราะห์เพื่อประเมินความต้องการกำลังคนนั้น ให้สำรวจจำนวนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ต้องการเพิ่มหรืออัตรากำลังที่คาดว่าจะสูญเสีย เนื่องจากการเกษียณอายุราชการหรือครบกำหนดสัญญาจ้างในแต่ละปี

เพื่อให้การคำนวณกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างรอบคอบ ขอให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นมีการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน ว่ามีจำนวนใกล้เคียงหรือแตกต่างกันประการใด กรณีพบว่าการกำหนดจำนวนอัตรากำลังมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ให้ทบทวนเหตุผลความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่งนั้นอีกครั้งหนึ่ง เพื่อมิให้เกิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่สูงเกินความจำเป็น ทั้งนี้ ก่อนกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมขอให้พิจารณาเกลี้ยอัตรากำลังที่ว่าง หรือเกลี้ยอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้เกิดความเหมาะสมกับปริมาณงานภารกิจ หน้าที่ ความรับผิดชอบเป็นอันดับแรก

#### ๔. บทวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน

ให้มีการสำรวจและประเมินความรู้ ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรหรือฝึกอบรมกำลังคนให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอันเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพื่อให้การใช้อัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกประเภทเกิดประโยชน์สูงสุด

#### ๕. การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรา ๓ ปี

ให้อปท.นำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้างต้นมาจัดทำกรอบอัตรากำลังโดยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙ กำหนดให้นำข้อมูลข้าราชการ ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมไว้ในแผนอัตรากำลังฉบับนี้ โดยแยกข้อมูลเป็นแต่ละส่วนราชการ และเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท.,และก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท๐๘๐๙.๕/ว๕๒ ลว.๑๓ พ.ย.๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เข้าสู่

สำเนาถูกต้อง

/ประเภท...

(นางนิศาชล ดอนจันทร์ทอง)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว

ประเภทตำแหน่ง (ระบบแห่ง) หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษา และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และขอแนะนำการกำหนดเลขที่ตำแหน่งของสายงานต่างๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ที่ มท๐๘๐๙.๒/ว ๑๓๗ ลงวันที่ ๒๓ ตุลาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แจ้งแนวทางการปฏิบัติตามประกาศ ก.จ. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัด และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๖๓ เพิ่มเติม และหนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๔๓ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ตามตัวอย่างที่กำหนด ดังนี้

๑) กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและระดับตำแหน่งตามประกาศ ก.จ.,ก.ท.,และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๒) กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเป็นกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามประกาศก.จ.,ก.ท.,และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๓

๓) กำหนดตำแหน่งในส่วนราชการต่างๆ ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตาม ๑) และ ๒) ให้พิจารณาว่าควรกำหนดตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด จำนวนเท่าใด (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน และปริมาณงานของส่วนราชการนั้น

๔) ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่กำหนดในส่วนราชการ ตาม ๑) และ ๒) ต้องเป็นประเภท ตำแหน่ง และสายงานที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแล้ว ตามประกาศก.จ.,ก.ท.,และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และหนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท.,และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๖/ว ๑๗๓ ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๕ เรื่องมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องเกี่ยว (เพิ่มเติม) (จำนวน ๑๐๑ สายงาน) กรณีการกำหนดตำแหน่งในประเภท ตำแหน่ง และสายงานใหม่ที่ยังไม่ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้น ให้ ก.จ.,ก.ท.,และ ก.อบต. เสนอให้ ก.จ.,ก.ท.,และ ก.อบต. พิจารณาให้ความเห็นชอบและจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก่อน

๔.๑) ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ได้แก่ ตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ ให้กำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งระดับขยายในตำแหน่งแรกบรรจุและเหนือขึ้นไปอีก ๑ ระดับ โดยไม่ต้องขอความเห็นชอบคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จ.,ก.ท.,และ ก.อบต.)

สำเนาถูกต้อง



/จังหวัด...

(นางเนกนาถ ชิม ดอนเงินหัวหน้ากอง)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว

จังหวัด) เพื่อขอปรับปรุงตำแหน่งสำหรับระดับตำแหน่งนอกเหนือจากที่กำหนดนี้จะต้องยื่นเรื่องเพื่อขอความเห็นชอบปรับปรุงตำแหน่ง ก่อน ดังนี้

๔.๑.๑ ตำแหน่งประเภททั่วไป ให้กำหนดตำแหน่งในระดับปฏิบัติงาน(ปง.)/ชำนาญงาน (ขง.) โดยอาจใช้ตัวย่อตามที่กำหนด เช่น เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ขง. สำหรับระดับอาวุโส (อส.) ให้เสนอขอปรับปรุงตำแหน่งก่อนตามเงื่อนไขที่กำหนด

๔.๑.๒ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้กำหนดตำแหน่งในระดับปฏิบัติการ (ปก.) /ชำนาญการ(ขก.) โดยอาจใช้ตัวย่อตามที่กำหนด เช่น นักทรัพยากรบุคคลปก./ขก. สำหรับระดับชำนาญการพิเศษ(ขพ.)และ ระดับเชี่ยวชาญ(ชช.) ให้เสนอขอปรับปรุงตำแหน่งก่อนตามเงื่อนไขที่กำหนด

๔.๑.๓ การกำหนดตำแหน่งประเภททั่วไปเป็นระดับอาวุโส และตำแหน่งประเภทวิชาการ เป็นระดับชำนาญการพิเศษ หรือระดับเชี่ยวชาญ ห้ามเสนอเรื่องขอปรับปรุงระดับตำแหน่งในการจัดทำแผนอัตรากำลึง ๓ ปี

๔.๑.๔ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหากพิจารณาแล้วมีลักษณะงาน ภารกิจและประสงค์จะกำหนดจำนวนอัตรากำลึงของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น พ.ศ.๒๕๖๓ เสนอกำหนดตำแหน่งในการจัดทำแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ในครั้งนี้ได้ แต่หากมีการกำหนดจำนวนตำแหน่งเกินกรอบอัตรากำลึงที่กำหนดของส่วนราชการ ให้จัดทำข้อมูลและเอกสารนำเสนอตามหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งด้วย

๔.๒) ตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ได้แก่ ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นและประเภทบริหาร ท้องถิ่นให้กำหนดระดับเพียงระดับเดียว โดยอาจปรับปรุงเป็นระดับสูงขึ้นตามโครงสร้างส่วนราชการที่กำหนดได้ก็ต่อเมื่อได้รับความเห็นชอบการปรับปรุงตำแหน่งตามเงื่อนไขที่กำหนดแล้วเท่านั้น ทั้งนี้ ไม่ให้กำหนดหรือปรับปรุงตำแหน่งสายงานผู้บริหารเพิ่มในการจัดทำแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ยกเว้นตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นตำแหน่งว่าง ให้กำหนดตำแหน่งเป็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลระดับกลาง/ต้น ตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๕

๔.๓) ลูกจ้างประจำ ที่มีลักษณะงานเหมือนกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้กำหนดชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในระบบแห่ง ตามประกาศ ก.จ.,ก.ท.,และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๔.๔) พนักงานจ้างตามภารกิจ ที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเช่นเดียวกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้กำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามประกาศ ก.จ.,ก.ท.,และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

**สำเนาถูกต้อง**



/กรณี...

(นางนิสาชล ดอนจันทร์ทอง)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะ...

กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเช่นเดียวกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ., ก.ท.จ., ก.อบต.จังหวัด และก.เมืองพัทยา) อาจมีมติเห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเช่นเดียวกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นดังกล่าวได้ โดยไม่จำเป็นต้องมีกรอบตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งนั้นก่อนก็ได้ เพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล เช่น กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจในตำแหน่งผู้ช่วยแพทย์แผนไทยได้ แม้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งนั้นไม่มีกรอบตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในตำแหน่งแพทย์แผนไทย แต่การที่จะกำหนดพนักงานจ้างเพิ่มเติมใหม่ได้ จะต้องมีจำนวนและอัตราของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ครบตามแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๓ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการอื่นที่เรียกชื่ออย่างอื่น พ.ศ.๒๕๖๓ ก่อน ทั้งนี้ ห้ามมีการปรับหรือเกลี้ยอัตรากำลังของพนักงานจ้างโดยการกำหนดตำแหน่งอยู่ในสำนัก กอง หรือส่วนราชการใดให้เป็นไปตามสัญญาจ้าง สำหรับพนักงานจ้างสามารถปรับเกลี้ยตำแหน่งได้เฉพาะมีการปรับปรุงหรือกำหนดโครงสร้างส่วนราชการใหม่ภายหลังที่ ก.จังหวัดได้เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปีแล้ว

๔.๕) ข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ได้รับเงินอุดหนุนในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้กำหนดเฉพาะชื่อตำแหน่ง ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ ครู ครูผู้ช่วย เนื่องจากตำแหน่งสายงานผู้บริหารสถานศึกษา สายงานการสอน และสายงานนิเทศการศึกษาไม่มีระดับตำแหน่ง แต่เป็นตำแหน่งในระบบวิทยฐานะ ซึ่งอันดับเงินเดือนและระดับวิทยฐานะจะติดตามตัวผู้ดำรงตำแหน่งนั้นๆ

ทั้งนี้ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งให้กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา และสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณี

กรณีเทศบาลตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นหน่วยรับงบประมาณแทน เมื่อคำนวณจำนวนอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ สถานศึกษาแล้ว ให้แสดงผลการคำนวณ ระบุตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งที่พึงจะมีตามเกณฑ์ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พร้อมหมายเหตุในรายการว่า “ การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว ” สำหรับเลขที่ตำแหน่งให้เว้นว่างไว้ เพื่อรองรับการจัดสรรอัตรากำลังพร้อมเลขที่ตำแหน่งจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรอัตรากำลังพร้อมเลขที่ตำแหน่งจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรอัตรากำลังพร้อมเลขที่ตำแหน่งแล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดเลขที่ตำแหน่งที่ได้รับการจัดสรรในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และดำเนินการสรรหาบุคคลให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวต่อไป

กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใด เมื่อคำนวณจำนวนอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ สถานศึกษาแล้ว ประกอบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่มี

สำเนาถูกต้อง

/ข้อจำกัด...

(นางนิตาสล ดอนจันทร์ทอง)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว

ข้อจำกัดเรื่องการค้าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลและประสงค์จะใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและสิทธิสวัสดิการให้ดำเนินการกำหนดตำแหน่ง จำนวนตำแหน่ง และเลขที่ตำแหน่ง ตามแนวทางปฏิบัติตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และดำเนินการสรรหาบุคคลให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวต่อไป ทั้งนี้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งนั้นต้องนำงบประมาณดังกล่าวมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ ด้วย

โดยให้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์เกี่ยวกับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่วนท้องถิ่นและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๔.๕.๑) หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๒๑๒๑ ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการดำเนินการขอรับการจัดสรรงบประมาณและอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ สถานศึกษา (โรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)

๔.๕.๒) ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลในสถานศึกษา ระดับชั้นพื้นฐาน พ.ศ.๒๕๖๕ ลงวันที่ ๖ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๕

๔.๕.๓) ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลในสถานศึกษา ระดับอาชีวศึกษา พ.ศ.๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๕

๔.๕.๔) ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๕

๔.๕.๕) ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๕

๔.๕.๖) ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับตำแหน่งข้าราชการครู หรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๙ ลงวันที่ ๘ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๕๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๔.๕.๗) ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๕๘

๔.๕.๘) ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งศึกษานิเทศก์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๙

สำเนาถูกต้อง

/๕)...

(นางนิศาชล ดอนจันทร์ทอง)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว

๕) การกำหนดตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้แสดงกรอบอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น บุคลากรถ่ายโอน ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๖ ที่มีอยู่เดิมทั้งหมด โดยระบุการกำหนดตำแหน่งและจำนวนตำแหน่งที่จะกำหนดขึ้นใหม่ของปีหนึ่ง (๒๕๖๗) ปีที่สอง (๒๕๖๘) และปีที่สาม (๒๕๖๙) ภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนด โดยพิจารณาจากอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตามหลักการวิเคราะห์ค่างานเป็นสำคัญ ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงประเภทตำแหน่งและสายงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่มีอยู่ในปัจจุบันเท่านั้น

ทั้งนี้ ก่อนขออนุมัติกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ให้พิจารณาดำเนินการกับตำแหน่งที่ว่างและมีความจำเป็นน้อยก่อน โดยวิธีการตัดโอนตำแหน่งหรือวิธีการปรับปรุงและตัดโอน (เกลี้ยตำแหน่ง) ไปไว้ในงานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนมากกว่า สำหรับลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างห้ามปรับเกลี้ยตำแหน่ง

๖) กรณีองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่รับถ่ายโอนภารกิจสถานีนอนามัยเฉลิมพระเกียรติ ๖๐ พรรษา นวมินทราชินี และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๑ ลงวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๕ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการเพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจสถานีนอนามัยเฉลิมพระเกียรติ ๖๐ พรรษา นวมินทราชินี และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยเคร่งครัด

#### ๖.การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการ

การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแห่ง)

๒) หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษา และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๓๗ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ แจ้งแนวทางการปฏิบัติตามประกาศ ก.จ. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๖๓ เพิ่มเติม (ข้อแนะนำการกำหนดเลขที่ตำแหน่งของสายงานต่างๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เลขหลักที่ ๔-๕)

๔) หนังสือสำนักงาน ก.ท.ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๖๕ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศ ก.ท. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ (ข้อแนะนำการกำหนดเลขที่ตำแหน่งของสายงานต่างๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เลขหลักที่ ๔-๕)

**สำเนาถูกต้อง**



/๕)หนังสือ...

(นางนิศาชล ดอนจันทร์ทอง)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว

๕) หนังสือสำนักงาน ก.อบต.ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๔๓ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ (ข้อแนะนำการกำหนดเลขที่ตำแหน่งของสายงานต่างๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เลขหลักที่ ๔-๕)

### ๗. ประมวลการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี นั้น เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายได้อย่างสอดคล้องกับข้อเท็จจริง จึงให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประมวลการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น ดังนี้

๗.๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๓๕

บัญญัติว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นเกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีไม่ได้ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) จึงต้องใช้แผนอัตรากำลังเป็นเครื่องมือควบคุมภาระค่าใช้จ่ายมิให้เกินกฎหมายกำหนด

๗.๒ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายที่เป็นเงินเดือน ค่าจ้าง

ค่าตอบแทน สิทธิสวัสดิการต่างๆ และกรอกข้อมูลลงในแบบการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นและต้องแสดงบัญชีการจัดคนลงสู่ตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ

๗.๓ การประมวลการเงินเดือน ให้ดำเนินการ ดังนี้

๗.๓.๑ ตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการที่มีผู้ครองตำแหน่งอยู่ให้คำนวณตามอัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งนั้นคูณด้วย ๑๒ เดือน

สำหรับกรณีตำแหน่งว่างที่ขอกำหนดขึ้นใหม่หรือที่ว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ ให้คำนวณโดยประมวลการในอัตราเงินขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรกบรรจุ กับอัตราเงินขั้นสูงของระดับตำแหน่งเหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับรวมกันหารสองและคูณด้วย ๑๒ เดือน โดยใช้อัตราบัญชีเงินเดือนตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๒๘ มกราคม พ.ศ.๒๕๕๙

๗.๓.๒ ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นและประเภทบริหารท้องถิ่นที่มีผู้ครองตำแหน่งอยู่ ให้คำนวณตามอัตราเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของผู้ครองตำแหน่งนั้นคูณด้วย ๑๒ เดือน

สำหรับตำแหน่งที่ว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ หรือระหว่างประกาศใช้บังคับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสงค์ขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ ให้คำนวณอัตราเงินเดือนโดยใช้อัตราเงินขั้นต่ำกับอัตราเงินขั้นสูงของประเภทและระดับตำแหน่งนั้นรวมกันหารสองและคูณด้วย ๑๒ เดือน โดยใช้อัตราบัญชีเงินเดือนตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๒๘ มกราคม พ.ศ.๒๕๕๘ สำหรับการคำนวณอัตราเงินประจำตำแหน่งให้ใช้อัตราเงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และเงื่อนไข อัตรา และวิธีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๖

สำเนาถูกต้อง

/ทั้งนี้...

(นางนิตยาชล ดอนงสมหมาย)  
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลชนบท

ทั้งนี้ ตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการท้องถิ่น และประเภทบริหารท้องถิ่น ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นของแต่ละปีในอัตรา ๑ ชั้นของอัตราเงินเดือน

๗.๓.๓ เงินประจำตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น และประเภทวิชาการ ให้คำนวณเงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งนั้น หรือตำแหน่งว่าง คุณด้วย ๑๒ เดือน

๗.๓.๔ ตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าตอบแทน ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษา และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๑) ตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีผู้ครองตำแหน่งอยู่ให้คำนวณตามอัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งนั้นคุณด้วย ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งว่างที่ขอกำหนดขึ้นใหม่หรือที่ว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ ให้คำนวณอัตราเงินเดือนโดยใช้อัตราขั้นต่ำสุดของอันดับ คศ.๑ กับอัตราขั้นสูงของอันดับ คศ.๒ รวมกันหารสองและคูณด้วย ๑๒ เดือน ตามอัตราบัญชีเงินเดือนแนบท้ายพระราชบัญญัติเงินเดือนเงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๕๘ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๕ เรื่อง การปรับอัตราเงินเดือนสำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๘

๒) ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รองผู้อำนวยการ สถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ที่มีผู้ครองตำแหน่งอยู่ ให้คำนวณตามอัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งนั้นคุณด้วย ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งที่ว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ หรือระหว่างประกาศใช้บังคับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสงค์ขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ ให้คำนวณอัตราเงินเดือนโดยใช้อัตราขั้นต่ำสุดของอันดับ คศ.๒ กับอัตราขั้นสูงของอันดับ คศ.๓ รวมกันหารสองและคูณด้วย ๑๒ เดือน ตามอัตราบัญชีเงินเดือนแนบท้ายพระราชบัญญัติเงินเดือนเงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๕๘ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๕ เรื่อง การปรับอัตราเงินเดือนสำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๘

สำหรับเงินค่าตอบแทนวิทยฐานะให้คุณด้วย ๑๒ เดือน ตามบัญชีอัตราเงินวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แนบท้ายพระราชบัญญัติเงินเดือนเงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ทั้งนี้ ตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ ๖ ของอัตราเงินเดือน เงินค่าตอบแทน

สำเนาถูกต้อง

/๗.๔ กรณี..

(นางนิตาชล ดอนจันทร์ทอง)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะฆา

๗.๔ กรณีตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีลักษณะและชื่อตำแหน่งสอดคล้องกับ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีผู้ครองตำแหน่งอยู่ ให้คำนวณตามอัตราเงินค่าตอบแทนของผู้ครองตำแหน่งนั้นคุณด้วย ๑๒ เดือน

สำหรับตำแหน่งที่ว่างที่ขอกำหนดขึ้นใหม่หรือว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายโดยใช้ฐานอัตราเงินค่าตอบแทนตามคุณวุฒิที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้ง เช่น ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ให้ใช้อัตราตอบแทนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรือตำแหน่งผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล ให้ใช้อัตราค่าตอบแทนในระดับปริญญาตรี เป็นฐานในการคำนวณภาระค่าใช้จ่าย โดยการคำนวณอัตราค่าตอบแทนของพนักงานจ้างให้ใช้บัญชีอัตราค่าตอบแทนของพนักงานจ้างแนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. คำนวณที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๘๑ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๓๖ ลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ทั้งนี้ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ ๔ ของอัตราค่าตอบแทน

๗.๖ ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้างที่ได้รับจัดสรรเงินอุดหนุนเป็นรายเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ให้ระบุข้อมูลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ครบถ้วน แต่ไม่ต้องนำรายจ่ายนั้นมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำเงินรายได้มาจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนเกินกว่าอัตราที่ได้รับจัดสรร หรือกรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำเงินรายได้มาจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนก่อนได้รับการจัดสรรจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณีให้นำเงินส่วนที่จ่ายนั้นมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย

๗.๗ สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่ได้รับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนเต็มขั้นสูง ตามประกาศฯ และระเบียบที่กำหนดแล้ว ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นร้อยละ ๔ ของเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนเต็มขั้นสูง โดยให้ประมาณการเฉพาะปีแรก เพื่อนำมาคิดประมาณการเป็นค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล

๗.๘ ให้ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นในอัตราไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของยอดรวมเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนในแต่ละปี

๗.๙ เมื่อมีการกำหนดตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตั้งงบประมาณตามประมาณการไว้ด้วย

## ๘. เงินประจำตำแหน่ง

การคำนวณเงินประจำตำแหน่ง และเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ถือปฏิบัติตามประกาศ ระเบียบ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ.๒๕๔๗ ลงวันที่ ๒ เมษายน ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๒. ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับเงินค่าตอบแทนนอกเหนือ จากเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๔

สำเนาถูกต้อง

(นางนิสาชล ดอนจันทร์ทอง)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว

/๓.หนังสือ...

๓. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๒๘ ลงวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๘ เรื่อง แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน

๔. ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และ เงื่อนไขอัตรา และวิธีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๖

#### ๙. ฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ และฉบับเพิ่มเติม(ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ และ พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา ไฟฟ้า สถานีขนส่ง หรือกิจการสถานธนาบาลและได้ตั้งงบประมาณไว้ในข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย

#### ๑๐. ความสมบูรณ์ของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ต่อ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี ภายในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๖ เมื่อ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา มีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ แล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง การสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากรในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า

ทั้งนี้ ในห้วงระยะเวลาการบังคับใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ นั้น กรณีการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งในสายงานผู้ปฏิบัติและสายงานผู้บริหารที่ว่างให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ถือปฏิบัติตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๘/๒๕๖๐ ฉบับลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ พุทธศักราช ๒๕๖๐ ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบแข่งขัน พ.ศ. ๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติมอย่างเคร่งครัด กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นละเลยการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหาร (ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทบริหารท้องถิ่น และสายงานผู้บริหารสถานศึกษา) ที่ว่างนั้น ขอให้ผู้ว่าราชการจังหวัดในฐานะประธานกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพิจารณาดำเนินการตามหนังสือกระทรวงมหาดไทยที่ มท ๑๘๐๙.๒/ว ๑๒๐๐ ลงวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๕๓ เรื่อง การกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กรณีการไม่สรรหาตำแหน่งสายงานนักบริหารที่ว่าง สำหรับตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ (ประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ) และพนักงานจ้างเป็นตำแหน่งว่าง หากไม่ดำเนินการสรรหาภายใน ๑ ปี หรือครบรอบ ๑ ปี ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ขอให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งให้เหมาะสมทุกสิ้นปีงบประมาณ โดยอาจพิจารณาขุบเลิกหรือเกลี้ยตำแหน่งดังกล่าวไปไว้ในงานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนมากกว่า โดยให้ตรวจสอบ

สำเนาถูกต้อง

/จากระบบ...

(นางนิศาชล ดอนจันทร์ทอง)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว

จากระบบ LHR และเล่มแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้วแจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อพิจารณาขอยุบเลิกหรือเกลี้ยตำแหน่งให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ดำเนินการต่อไป ยกเว้นตำแหน่งที่รายงานให้ กสธ. ดำเนินการสรรหาหรือขอใช้บัญชีสอบแข่งขันได้ของ กสธ. ให้คงไว้เหมือนเดิม โดยการพิจารณาขอยุบเลิกตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสายงานผู้ปฏิบัติ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา จะต้องคำนึงถึงอัตราและจำนวนตำแหน่งที่กำหนดไว้ในแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกองสำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น พ.ศ. ๒๕๖๓ ด้วย สำหรับตำแหน่งพนักงานจ้างไม่สามารถปรับเกลี้ยได้เมื่อใกล้ครบกำหนดระยะเวลาการบังคับใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบถัดไป (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) โดยเริ่มจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นการล่วงหน้าเพื่อให้แผนอัตรากำลังมีความต่อเนื่องและประกาศใช้ได้ทันภายในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙

#### ๑๑. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการหรือการปรับปรุงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร

การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ให้เป็นไปตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ และระดับตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) หนังสือสำนักงาน ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๖๕ ลงวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เรื่อง ประกาศ ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๔

๒) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต.ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๙ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติการปรับโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองท้องถิ่น (เพิ่มเติม)

กรณี ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดประกาศมาตรฐานทั่วไปหรือหนังสือสั่งการที่เกี่ยวกับการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่ง การกำหนดระดับตำแหน่ง หรือกรณีอื่นใดที่มีผลกระทบต่อแผนอัตรากำลัง ๓ ปี หาก ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี มีมติให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ แล้วให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เสนอเรื่องการขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี พิจารณาให้ความเห็นชอบ เพื่อให้ถือปฏิบัติตามประกาศมาตรฐานทั่วไปหรือหนังสือสั่งการดังกล่าวได้ รายละเอียดอื่นๆ สามารถดูได้จากคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ได้ค่ะ

#### ๑๒. การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรณีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อยู่ระหว่างประกาศใช้บังคับ หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีเหตุผลความจำเป็นและประสงค์จะดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดส่วนราชการ การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ การปรับประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การปรับปรุงระดับตำแหน่ง การกำหนด

สำเนาถูกต้อง

/ตำแหน่ง...

(นางนิศาชล ดอนจันทร์ทอง)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลฉวาง

ตำแหน่งเพิ่ม การยุบเลิกตำแหน่ง หรือการอื่นใดที่กระทบต่อแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอเรื่องขอความเห็นชอบ ต่อ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี และให้จัดทำเป็นประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทุกครั้ง โดยระบุว่าเป็นการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่เท่าใด ให้ชัดเจน เช่นประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘ ครั้งที่...

ทั้งนี้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา จะต้องไม่กำหนดกรอบหรือวงรอบในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี หรือการกำหนดส่วนราชการ การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ การปรับประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การปรับปรุงระดับตำแหน่ง การกำหนดตำแหน่งเพิ่ม การยุบเลิกตำแหน่ง หรือการอื่นใดที่กระทบต่อแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

### ๑๓.กรณีการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินร้อยละ ๔๐

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท.,และก.อบต. ด่วนที่สุดที่ มท๐๘๐๙.๓/ว ๑๖๓๒ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๕ เรื่องแนวทางการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคคลให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ กรณีที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประมาณการค่าใช้จ่ายดังกล่าวเกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา แจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดมาตรการปรับลดการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้อยู่ในอัตราที่กฎหมายกำหนดเสนอ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา พิจารณาให้ความเห็นชอบ และขอให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา แนะนำ กำกับ ติดตามองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมิให้ดำเนินการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินกว่าอัตราที่กำหนดตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

ทั้งนี้ แนวทางการปรับลดการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้คำนึงถึงและคงอัตราตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และให้เป็นไปตามอัตราและจำนวนตำแหน่งที่กำหนดไว้ในแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น พ.ศ.๒๕๖๓ ด้วย

### ๑๔.การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ โดยแนวทางการคำนวณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นที่จะต้องคำนวณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี นั้น จะมีรายละเอียดในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลังในหน้า ๑๘ - ๒๖ ค่ะ

สำเนาถูกต้อง/ประธาน...

(นางนิตาชล ดอนจันทร์ทอง)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะ...

ประธานกรรมการ กรรมการท่านใดมีข้อสงสัยกับแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ที่ทางฝ่ายเลขานุการ ได้ชี้แจงหรือไม่ หากไม่มีจะขอมติที่ประชุมรับทราบน่ะครับ

มติที่ประชุม ที่ประชุมรับทราบแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง เสนอเพื่อพิจารณา การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี งบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ประธานกรรมการ ๓.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ตามโครงสร้างของ องค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว ในปัจจุบันมีส่วนราชการทั้งหมด ๖ ส่วนราชการ คือ

- ๑.สำนักปลัด อบต.
- ๒.กองคลัง
- ๓.กองช่าง
- ๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๕.กองการศึกษา
- ๖.หน่วยตรวจสอบภายใน

สำหรับรายละเอียดการกำหนดตำแหน่งในแผน ขอให้หัวหน้าสำนักปลัดเป็นผู้ชี้แจงรายละเอียดต่างๆ  
หัวหน้าสำนักปลัด ในการกำหนดตำแหน่งของแต่ละส่วนราชการ ได้มีการพิจารณาจากรายได้ของ อบต. และ ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปีแล้ว ปรากฏว่าค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นนั้นยังไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของ รายได้ และเพื่อให้การบริหารงานของ อบต. เกิดประโยชน์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ จึงต้องมีการ วิเคราะห์ปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการ แต่ละตำแหน่ง เพื่อให้มีประสิทธิภาพ และรองรับการถ่าย โอนต่างๆ (เอกสารที่แจก)

ในการกำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการ พนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอน มะนาว ได้ทำการวิเคราะห์จากอำนาจหน้าที่ ภาระงาน ภารกิจที่จะต้องดำเนินการในแต่ละส่วนราชการ ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า โดยพิจารณาถึงความเหมาะสม ปริมาณงาน เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าต่อการ ใช้ งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหาร ส่วนตำบลดอนมะนาว เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล จึงได้วิเคราะห์ภารกิจหน้าที่ของแต่ละ ส่วนราชการ และผู้อำนวยการกองแต่ละกองสามารถจะสรุปอัตรากำลังคนที่ต้องการจะเพิ่มหรือจะลด หรือจะคงอัตราไว้ ท้ายการชี้แจงภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการน่ะคะ

หัวหน้าสำนักปลัด ในการกำหนดตำแหน่งของแต่ละส่วนราชการ ได้มีการพิจารณาจากรายได้ของ อบต. และ ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปีแล้ว ปรากฏว่าค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นนั้นยังไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของรายได้ และเพื่อให้การบริหารงานของ อบต. เกิดประโยชน์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ จึง ต้องมีการวิเคราะห์ปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการ แต่ละตำแหน่ง เพื่อให้มีประสิทธิภาพ และรองรับการถ่ายโอนต่างๆ (เอกสารที่แจก)

สำเนาถูกต้อง

/ในการ...

(นางนิศาชล ดอนจันทร์ทอง)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว

ในการกำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการ พนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลอน  
มะนาว ได้ทำการวิเคราะห์จากอำนาจหน้าที่ ภาระงาน ภารกิจที่จะต้องดำเนินการในแต่ละส่วน  
ราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าโดยพิจารณาถึงความเหมาะสม ปริมาณงาน เพื่อให้เกิด  
ความคุ้มค่าต่อการใช้งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลอนมะนาว และเพื่อให้การ  
บริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลอนมะนาว เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล  
จึงได้วิเคราะห์ภารกิจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการ ดังนี้

**สำนักปลัด อบต.**

มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของ อบต. และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็น  
หน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใด ใน อบต. โดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติ  
ราชการของส่วนราชการใน อบต.ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการ  
ของ อบต. โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็นงานด้านต่าง ๆ ดังนี้

❖ **งานบริหารทั่วไป , ธุรการ** มีหน้าที่เกี่ยวกับ

๑. งานสารบรรณของ อบต.
๒. งานดูแลรักษา จัดเตรียมและให้บริการเรื่องสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ การติดต่อและอำนวยความสะดวก  
ความสะอาดในด้านต่างๆ
๓. งานเลขานุการ งานกิจการสภา งานประชุมสภา อบต. คณะผู้บริหารและพนักงาน
๔. งานการตรวจสอบ แสดงรายการเกี่ยวกับเอกสารสำคัญของทางราชการ
๕. งานรัฐพิธี งานขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เหรียญจักรพรรดิมาลา และผู้ทำ  
คุณประโยชน์
๖. งานเกี่ยวกับการเลือกตั้ง
๗. งานจัดทำคำสั่ง และประกาศของ อบต.
๘. งานรับเรื่องร้องทุกข์ และร้องเรียน
๙. งานแจ้งมติ ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี , ก.ถ.และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล
๑๐. งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

❖ **งานนโยบายและแผน** มีหน้าที่เกี่ยวกับ

๑. งานรวบรวมวิเคราะห์ และให้บริการข้อมูลสถิติ ที่จำเป็นต้องนำมาใช้ในการ  
วางแผน และการประเมินผลตามแผนทุกระดับ
๒. งานจัดเตรียมเอกสารที่ใช้ประกอบการพิจารณาวางแผนของ อบต. และหน่วยงาน  
หรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง
๓. งานวิเคราะห์และพยากรณ์การเจริญเติบโตของประชากร และความพอเพียง  
ของบริการสาธารณสุขปโภคหลัก
๔. งานวิเคราะห์และคาดคะเนรายได้ - รายจ่าย ของ อบต. ในอนาคต
๕. งานวิเคราะห์ความเหมาะสมของโครงการ เพื่อสนองหน่วยงานหรือองค์กรที่  
เกี่ยวข้อง
๖. งานประสานงานกับหน่วยงานใน อบต. และหน่วยงานอื่นที่เสนอบริการ  
สาธารณสุขการในเขต อบต. และหน่วยงานใกล้เคียงเกี่ยวกับการวางแผนพัฒนาการปฏิบัติตามแผน  
และประเมินผลงานตามแผน

**สำเนาถูกต้อง**

/๗.งานอื่น...

(นางนิศาชล ดอนจันทร์ทอง)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอนมะนาว

- ฅ. งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย  
ฉ. งานที่จัดประเมินผล รวมทั้งเสนอแนะแนวทางแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาในเรื่อง  
ดังกกล่าว  
ค. งานจัดทำงบประมาณ

❖ งานพัฒนาชุมชน มีหน้าที่เกี่ยวกับ

๑. งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน  
๒. งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน  
๓. งานจัดระเบียบชุมชน  
๔. งานประสานงานและร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ เพื่อนำบริการขั้นพื้นฐานไปบริหาร  
แก่ชุมชน  
๕. งานจัดทำโครงการช่วยเหลือในด้านต่างๆ ให้แก่ชุมชน  
๖. งานดำเนินการพัฒนาชุมชนทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การศึกษา การ  
ตรวจสอบและสุขภาพ  
๗. งานสังคมสงเคราะห์

ครอบครัว

- งานสงเคราะห์ประชาชนผู้ทุกข์ยาก ขาดแคลนไร้ที่พึ่ง
- งานสงเคราะห์ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ
- งานสงเคราะห์คนชรา คนพิการและทุพพลภาพ
- งานสงเคราะห์ครอบครัวและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตใน
- งานส่งเสริมและสนับสนุนองค์กรสังคมสงเคราะห์เอกชน
- งานส่งเสริมสวัสดิการสตรีและสงเคราะห์หญิงบางประเภท
- งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อการสังคมสงเคราะห์
- งานให้คำปรึกษา แนะนำในด้านสังคมสงเคราะห์แก่ผู้มาขอรับบริการ

❖ งานกฎหมายและคดี มีหน้าที่เกี่ยวกับ

๑. งานทางกฎหมายเกี่ยวกับการพิจารณาวินิจฉัยปัญหาข้อกฎหมาย ร่างและพิจารณาตรวจร่าง  
ข้อบัญญัติ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับและคำสั่งที่เกี่ยวข้อง  
๒. งานจัดทำนิติกรรม รวบรวมข้อเท็จจริง และพยานหลักฐานเพื่อดำเนินการตามกฎหมาย  
๓. งานสอบสวน ตรวจสอบพิจารณาดำเนินการ เกี่ยวกับวินัย พนักงานเทศบาลและการร้องทุกข์หรือ  
อุทธรณ์

❖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่เกี่ยวกับ

๑. งานรักษาความปลอดภัยของสถานที่ราชการ  
๒. งานป้องกันและระงับอัคคีภัย  
๓. งานวิเคราะห์และพิจารณา ทำความเห็น สรุป รายงานเสนอแนะ รวมทั้งดำเนินการด้าน  
กฎหมาย และระเบียบเกี่ยวกับการป้องกันและระงับอัคคีภัย ภัยธรรมชาติ และสาธารณภัย  
อื่น เช่น อุทกภัย วาตภัย ฯลฯ  
๔. งานตรวจสอบ ควบคุมดูแลในการจัดเตรียม และอำนวยความสะดวกในการป้องกันและ  
บรรเทาสาธารณภัยและระงับสาธารณภัยต่างๆ  
๕. งานจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

สำเนาถูกต้อง



/๖.งานฝึก...

(นางนิศาชล ดอนจันทร์ทอง)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว



**สายงานประเภทบริหาร** มีจำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่จำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งในประเภทสายบริหารเพิ่มเติมอีก ให้คงอัตราไว้เท่าเดิม

**สายงานประเภทวิชาการ** มีการกำหนดจำนวนบุคลากรไว้ในแผนฯ ซึ่งได้กำหนดในระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ ไว้จำนวน ๓ อัตรา แต่ในปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่งไม่ครบจำนวนที่ต้องการยังขาดบุคลากรที่จะปฏิบัติงานในด้านงานการเจ้าหน้าที่ อีกจำนวน ๑ ตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญและมีงาน ภารกิจค่อนข้างมาก และอยู่ในระหว่างการดำเนินการสรรหา จึงเห็นควรให้คงตำแหน่งว่างไว้ในแผนฯ จนกว่าจะสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งได้ต่อไป

**สายงานประเภททั่วไป** ภายในสำนักปลัด ไม่ได้มีการกำหนดสายงานประเภททั่วไปไว้ และยังไม่มีการขอกำหนดเพิ่ม

กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างของสำนักปลัด ไว้จำนวน ๕ ตำแหน่ง จำแนกเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ ๓ ตำแหน่ง ดังนี้

๑. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. พนักงานขับรถยนต์	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

พนักงานจ้างทั่วไป ๒ ตำแหน่ง ดังนี้

๑. คนงาน	จำนวน	๗	ตำแหน่ง
๒. ภารโรง	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

จากการเปรียบเทียบจำนวนพนักงานจ้างที่ต้องการกับอัตรากำลังที่มีอยู่จริงในส่วนราชการ สำนักปลัดในปัจจุบัน พบว่าในส่วนของพนักงานจ้างตามภารกิจ ปัจจุบันพบว่า จำนวนเนื้องาน งาน กิจกรรมที่รับผิดชอบของแต่ละคน มีค่อนข้างมาก เนื่องจากมีการถ่ายโอนภารกิจด้านต่างๆ เพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะงานด้านเอกสาร งานสารบรรณ งานการบันทึกข้อมูลต่างๆ ทำให้ในบางครั้งงานเกิดความล่าช้า ไม่ทันกำหนด จึงไม่เพียงพอต่อความต้องการและการกำหนดอัตรากำลังไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนั้นในส่วนของพนักงานจ้างของสำนักปลัด จึงเห็นควรให้คงตำแหน่งว่างไว้ในแผนฯ จนกว่าจะสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งได้ต่อไป

### กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับ เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของ อบต. และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในกองคลังออกเป็นภารกิจงานต่าง ๆ ดังนี้

**งานการเงินและบัญชี** มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- การรับเงิน จ่ายเงิน เก็บรักษาเงิน และการนำส่งเงิน

**สำเนาถูกต้อง**

/การจัดทำ...

(นางนิศาชล ดอนจันทร์ทอง)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว

- การจัดทำระบบบัญชี และทะเบียนคุมต่าง ๆ
  - การจัดทำรายงานสถานะการเงิน การคลังประจำวัน ประจำเดือน หรือประจำปี **งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน** มีหน้าที่เกี่ยวกับ
  - การดำเนินการจัดหา จำหน่าย และการควบคุม รักษาดูแลทรัพย์สิน **งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้** มีหน้าที่เกี่ยวกับ
  - การเร่งรัด การสำรวจภาษี ซึ่งในด้านงานภาษี ทางกองคลังได้สับเปลี่ยนหมุนเวียนกันอยู่ ปฏิบัติงานในเวลาพักเที่ยง และเสาร์ – อาทิตย์ ตลอดหน้าภาษี
- จากภารกิจ หน้าที่งานดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่ากองคลังมีความต้องการอัตรากำลังคน สำหรับการกำหนดบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในกองคลัง จำนวน ๖ ตำแหน่ง โดยจำแนกตามสายงานที่ต้องการดังนี้

**สายงานประเภทบริหาร**

- ระดับความต้องการ **นักบริหารงานคลัง** ระดับต้น ๑ ตำแหน่ง
- อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน
  ๑. นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

**สายงานประเภทวิชาการ**

- ระดับความต้องการ **สายงานวิชาการ** ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ ๒ ตำแหน่ง
- อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน จำนวน ๒ ตำแหน่ง
  ๑. นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง
  ๒. นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

**สายงานประเภททั่วไป**

- ระดับความต้องการ **สายงานทั่วไป** ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ๑ ตำแหน่ง
- อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง
  ๑. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ ตำแหน่ง (ว่าง)

จากการเปรียบเทียบจำนวนข้าราชการที่ต้องการกับอัตรากำลังข้าราชการที่มีอยู่จริงในส่วนราชการกองคลัง ในปัจจุบัน พบว่า

**สายงานประเภทบริหาร** มีจำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่จำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งในประเภทสายบริหารเพิ่มเติมอีก ให้คงอัตราไว้เท่าเดิม

**สายงานประเภทวิชาการ** มีจำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่จำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งในประเภทวิชาการเพิ่มเติมอีก ให้คงอัตราไว้เท่าเดิม

**สายงานประเภททั่วไป** มีจำนวนบุคลากรยังไม่เพียงพอกับปริมาณงาน ยังคงขาดเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในงานด้านการจัดเก็บรายได้ จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ให้คงอยู่เป็นอัตราว่าง ทั้งนี้เพื่อรับโอนบุคลากรตามระเบียบต่อไป

กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างของกองคลัง ว่างจำนวน ๒ ตำแหน่ง จำแนกเป็น

พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒ ตำแหน่ง ดังนี้

- ๑. ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรากำลัง
- ๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ อัตรากำลัง

**สำเนาถูกต้อง**

/จากการ...

(นางนิตยาชล ดอนจันทร์ทอง)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว

จากการเปรียบเทียบจำนวนพนักงานจ้างที่ต้องการกับอัตรากำลังที่มีอยู่จริงในส่วนราชการกองคลัง ในปัจจุบันพบว่า ในส่วนของพนักงานจ้างตามภารกิจกองคลัง มีจำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่จำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมอีก ให้คงอัตราไว้เท่าเดิม

### กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการ ก่อสร้าง และซ่อมแซมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรม เครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องกล การควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะงานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในกองช่าง ออกเป็นภารกิจ และงานต่าง ๆ

จากภารกิจ หน้าที่งานดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่ากองช่าง มีความต้องการอัตรากำลังคน สำหรับการกำหนดบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในกองช่าง จำนวน ๒ ตำแหน่ง โดยจำแนกตามสายงานที่ต้องการดังนี้

#### สายงานประเภทบริหาร

- ระดับความต้องการ **นักบริหารงาน** ระดับต้น จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน (ตำแหน่งว่าง)
  ๑. นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

#### สายงานประเภททั่วไป

- ระดับความต้องการ **สายงานทั่วไป** ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ๑ ตำแหน่ง
- อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง
  ๑. นายช่างโยธาชำนาญงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง

จากการเปรียบเทียบจำนวนข้าราชการที่ต้องการกับอัตรากำลังข้าราชการที่มีอยู่จริงในส่วนราชการกองช่าง ในปัจจุบัน พบว่า

สายงานประเภทบริหาร มีจำนวนบุคลากรไม่เพียงพอกับปริมาณงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบ มีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งในประเภทสายบริหารและให้คงอัตราไว้เท่าเดิม

สายงานประเภททั่วไป มีจำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่จำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งในประเภทวิชาการเพิ่มเติมอีก ให้คงอัตราไว้เท่าเดิม

### กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบด้านการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของ อบต. ได้แก่ การจัดการศึกษา

**สำเนาถูกต้อง**

/ปฐมวัย...

(นางนิตาชล ดอนจันทร์ทอง)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว



### กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุมและป้องกัน ระวังโรคติดต่อ การสุขาภิบาลตามแผนการสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว การเฝ้าระวัง การให้ความรู้แก่ประชาชนเกี่ยวกับการสาธารณสุข การคุ้มครองดูแล บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ และที่ดินสาธารณะ การจัดการสิ่งแวดล้อมการป้องกันโรคติดต่อและงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

โดยมีการแบ่งหน้าที่ในแต่ละงาน ดังนี้

#### งานสุขาภิบาลและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่เกี่ยวกับ

๑. ดูแลและรับผิดชอบเกี่ยวกับการสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม การสุขาภิบาลตลาดสด
๒. การตรวจเหตุรำคาญ
๓. ตรวจสอบสถานประกอบการเพื่อพิจารณาใบอนุญาต ตาม พ.ร.บ.การสาธารณสุข ๒๕๓๕

#### งานรักษาความสะอาด มีหน้าที่เกี่ยวกับ

๑. ดูแลและรับผิดชอบเกี่ยวกับการให้บริการเก็บขนขยะมูลฝอย ควบคุมการเก็บขนสิ่งปฏิกูล
๒. การดูแลรักษาความสะอาดภายในเขตเทศบาล การบำรุงรักษาท่อระบายน้ำ
๓. การควบคุมดูแล บำรุงรักษาซ่อมแซมยานยนต์
๔. ควบคุมการเบิกจ่ายน้ำมันเชื้อเพลิงในการทำงาน

#### งานส่งเสริมสุขภาพ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

๑. พัฒนางานสาธารณสุข
๒. งานอนามัยโรงเรียน งานอนามัยแม่และเด็ก
๓. การวางแผนครอบครัว รวมทั้งงานสุขศึกษา
๔. งานประชาสัมพันธ์

#### งานป้องกันและควบคุมโรค มีหน้าที่เกี่ยวกับ

๑. ควบคุมดูแลโรคติดต่อ งานระบาดวิทยาและเฝ้าระวัง
๒. งานควบคุมและป้องกันแมลงและพาหะนำโรค

จากภารกิจหน้าที่งานดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีความต้องการอัตรากำลังคน สำหรับการกำหนดบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๑ ตำแหน่ง โดยจำแนกตามสายงานที่ต้องการดังนี้

#### สายงานประเภทบริหาร

- ระดับความต้องการ    นักบริหารงาน    ระดับต้น    ๑    ตำแหน่ง
- อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน    - ไม่มี -
- อัตรากำลังว่าง    จำนวน    ๑    ตำแหน่ง

๑. นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)  
จำนวน ๑ ตำแหน่ง

จากการเปรียบเทียบจำนวนข้าราชการที่ต้องการกับอัตรากำลังข้าราชการที่มีอยู่จริง  
ในส่วนราชการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ในปัจจุบัน พบว่า

**สิ้นยอด**

/สายงาน...

(นางนิศาสล ดอนจันทร์ทอง)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคอนมะนา

**สายงานประเภทบริหาร** เนื่องจากสายงานผู้บริหาร ในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เป็นตำแหน่งว่าง ที่อยู่ในระหว่างการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่ง ซึ่งตำแหน่งบริหารจำเป็นต้องคงไว้ ไม่สามารถตัดลดได้ เนื่องจาก มีปริมาณงานที่ค่อนข้างมาก จึงให้คงอัตราไว้เท่าเดิม

**สายงานประเภททั่วไป**

➤ ระดับความต้องการ **สายงานทั่วไป** ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน  
จำนวน ๑ ตำแหน่ง

➤ อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน

๑. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง

กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม  
ไว้จำนวน ๒ ตำแหน่ง จำแนกเป็น

พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ ตำแหน่ง ดังนี้

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป ๑ ตำแหน่ง ดังนี้

๑. คนงาน จำนวน ๑ อัตรา

จากการเปรียบเทียบจำนวนพนักงานจ้างที่ต้องการกับอัตรากำลังที่มีอยู่จริงในสวนราชการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ในปัจจุบัน พบว่าในส่วนของพนักงานจ้างตามภารกิจกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีจำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่จำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมอีก ให้คงอัตราไว้เท่าเดิม

**หัวหน้าสำนักปลัด**

คะ / จากการเสนอของหัวหน้าส่วนราชการแต่ละส่วนนั้น ทางดิฉันได้ทำการเปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดของ อบต.และการวิเคราะห์ความต้องการ เพิ่ม หรือ ยุบตำแหน่ง มาพร้อมเอกสารที่แจกในการประชุมแผนครั้งนี้แล้วนะคะ เป็นไปตามที่หัวหน้าแต่ละส่วนได้เสนอมมาแล้วเบื้องต้น เนื่องจากได้มีการประชุม และสอบถามหัวหน้าส่วนแต่ละส่วนก่อนจะมีการประชุมแผนฯในครั้งนี้นี้ ถ้าหากไม่มีการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ก็จะนำการเปรียบเทียบ และผลการเปรียบเทียบการวิเคราะห์อัตรากำลังในครั้งนี ใสในภาคผนวกของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) ต่อไปคะ และเมื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ภารกิจ หน้าที่และปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลัง เพื่อประมาณการใช้แผนอัตรากำลังของข้าราชการและพนักงานจ้างในอนาคต ในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าว่าจะมีการใช้จำนวนข้าราชการ พนักงานจ้าง จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ของ อบต. และให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของ อบต. เพื่อให้สามารถบริหารงาน บริหารคน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยได้นำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอบข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๗-๒๖๕๙ แต่ทั้งนี้ยังไม่ได้กำหนดตำแหน่งที่ต้องการเพิ่มไว้ในกรอบ เนื่องจากได้รับนโยบายมา

**สำเนาถูกต้อง**

จากสำนักงาน...

(นางนิตาชล ดอนจันทร์ทอง)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะฆาม

จากสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดสุพรรณบุรีว่า การเพิ่มหรือลดตำแหน่ง ขอให้ดำเนินการหลังจากที่ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ไปแล้วค่ะ เนื่องจากว่าทางคณะอนุกรรมการ ก.อบต.สุพรรณบุรี เกรงว่าจะนำเรื่องเข้าไม่ทัน แล้วจะประกาศใช้ไม่ทัน ดังนั้นจึงจะทำการปรับปรุงแผนฯ ให้ในรอบต่อไป ส่วนกรอบอัตรากำลังของแผนฯ ๓ ปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ดังนี้ค่ะ  
(เอกสารแนบ)

ปลัด อบต.

สำหรับอีกหนึ่งส่วนราชการที่ดิฉันเป็นผู้กำกับดูแล ได้แก่ หน่วยตรวจสอบภายใน ดิฉันได้ทำการวิเคราะห์และสรุปตำแหน่งซึ่งเป็นไปตามอำนาจหน้าที่ในแต่ละภารกิจของแต่ละงานของหน่วยตรวจสอบภายใน โดยมีรายละเอียดดังนี้ค่ะ

#### หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบ ความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของ อบต. งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความ มีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ดังนี้

#### งานตรวจสอบภายใน มีหน้าที่เกี่ยวกับ

๑. ตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ ในด้านงบประมาณบัญชี
๒. ตรวจสอบยอดเงินทศรองราชการคงเหลือให้ตรงตามบัญชี
๓. ตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางบัญชี รวมทั้งการควบคุมเอกสารทางการเงินด้วย
๔. ตรวจสอบการปฏิบัติงานพร้อมทั้งหลักฐานการทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ
๕. ตรวจสอบการใช้และรักษายานพาหนะให้ประหยัด และถูกต้องตามระเบียบราชการ
๖. ตรวจสอบรายละเอียดรายจ่ายในงบประมาณ และการก่อหนี้ผูกพันงบประมาณ รายจ่ายซึ่งรวมถึงเงินยืมและการจ่ายเงินทศรองราชการ
๗. ตรวจสอบงบประมาณรายได้ รายจ่ายและเงินนอกงบประมาณทุกประเภท

จากภารกิจ หน้าที่งานดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าหน่วยตรวจสอบภายในมีความต้องการอัตรากำลังคน สำหรับการกำหนดบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในหน่วยตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ ตำแหน่ง โดยจำแนกตามสายงานที่ต้องการดังนี้

สำเนาออกต่อ



/สายงาน...

(นางนิสาชล ดอนจันทร์ทอง)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว

**สายงานประเภทวิชาการ**

ระดับความต้องการ สายงานวิชาการ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ ๑ ตำแหน่ง

➤ อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง (ตำแหน่งว่าง)

๑. นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

**หัวหน้าสำนักปลัด** จากการวิเคราะห์และกำหนดตำแหน่งตามที่หัวหน้าส่วนราชการแต่ละส่วนเสนอมานั้น ทางดิฉันได้ทำการเปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดของ อบต. และการวิเคราะห์ความต้องการ เพิ่ม หรือยุบตำแหน่ง มาพร้อมเอกสารที่แจกในการประชุมแผนครั้งนี้แล้วนะค่ะ เป็นไปตามที่หัวหน้าแต่ละส่วนได้เสนอมมาแล้วเบื้องต้น และสอบถามหัวหน้าส่วนแต่ละส่วนก่อนจะมีการประชุมแผนฯในครั้งนี ถ้าหากไม่มีการเปลี่ยนแปลงใดๆ ก็จะนำการเปรียบเทียบ และผลการเปรียบเทียบการวิเคราะห์อัตรากำลังในครั้งนี ใส่ในภาคผนวกของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) ต่อไปค่ะ และเมื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ภารกิจ หน้าที่และปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลัง เพื่อประมาณการใช้แผนอัตรากำลังของข้าราชการและพนักงานจ้างในอนาคต ในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้า ว่าจะมีการใช้จำนวนข้าราชการ พนักงานจ้าง จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ของ อบต. และให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของ อบต. เพื่อให้สามารถบริหารงานบริหารคน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยได้นำผลการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งต่างๆ ของแต่ละส่วนราชการบันทึกลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ต่อไปค่ะ

**ประธานกรรมการ** จากการที่ได้พูดคุยและกำหนดตำแหน่งในแผนตามการวิเคราะห์ปริมาณงานที่ส่วนราชการต่างๆ ได้ทำการจัดทำมานั้น ก็ได้ข้อสรุปตามที่หัวหน้าส่วนราชการแต่ละท่านได้นำเสนอแล้วนะค่ะรับคณะกรรมการท่านใดมีข้อเสนอ หรือข้อโต้แย้งเพิ่มเติมอีกหรือไม่ครับ ถ้าไม่มี กระทบจะขอมติที่ประชุมครับ

**มติที่ประชุม** เห็นชอบเป็นเอกฉันท์ ในการกำหนดตำแหน่งของแต่ละส่วนราชการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ตามแนวทางที่กรมฯ กำหนด โดยมีโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังดังนี้

**สำเนาถูกต้อง**



/กรอบ...

(นางนิศาชล ดอนจันทร์ทอง)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง	อัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะใช้ในวง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ	
		เดิม	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘		๒๕๖๙
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
<b>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)</b>									
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>									
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>									
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
คนงาน	๗	๗	๗	๗	-	-	-		
<b>กองคลัง (๐๔)</b>									
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>									
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	<b>สำเนาถูกต้อง</b>				
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑					

(นางนิตาชล ดอนจันทร์ทอง)  
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคอนระ

<b>กองช่าง (๐๕)</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงาน	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)</b>								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)</b>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>หน่วยงานตรวจสอบภายใน (๑๒)</b>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	<b>สำเนาถูกต้อง</b>			ว่างเต็ม
<b>รวม</b>	<b>๔๖</b>	<b>๔๖</b>	<b>๔๖</b>	<b>๔๖</b>				

ปลัด อบต.

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนมะนาว นับเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง อบต. จึงต้องกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรทุกคนของเทศบาล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยได้จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปีตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนา นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรมแล้ว อบต. จำต้องตระหนักถึงการพัฒนามาตรฐานนโยบายแห่งรัฐ คือการพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น อบต. จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการของ อบต. ให้ไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนในตำบลเป็นหลัก กล่าวคือ

**๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน**

ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ

**๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง**

ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้าโดยมุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาของประชาชนให้ตรงและตอบสนองตามความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการรวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการได้ตลอดเวลาตามความต้องการและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

**๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย**

ต้องทำงานอย่างเตรียมการล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่ความเป็นสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

**๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล**

การถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากร ภาค รัฐ ด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดย อบต. ได้ยึดถือและใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรของ อบต. ทั้งนี้ การพัฒนา วิธีการพัฒนาอาจจะใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ โดย อบต. ได้กำหนดให้มีแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ ดังนี้

**สำเนาถูกต้อง**

 /แนวทาง...

(นางนิสาชล ดอนจันทร์ทอง)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคอนมะนาว

## แนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน โดยตรง เช่น โครงสร้างของหน่วยงานระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง นโยบายของรัฐบาลและหน่วยงาน สถานข้าราชการหรือหน่วยงานที่ต้องติดต่อประสานงาน
๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะ
๓. ด้านการบริหารงาน ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน การวางแผน การมอบหมายงาน การประสานงาน
๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การพัฒนาบุคลิกภาพที่ดี ให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น มีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์ การสื่อสารที่ชัดเจนในการที่จะพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติให้ประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดนั้น ได้กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

## วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว

### ๑.การฝึกอบรม ได้แบ่งวิธีการฝึกอบรมไว้ ๒ แนวทาง ดังนี้

๑.๑ การอบรมในขณะปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการสอนแนะนำการถ่ายทอดแนวความคิด โดยมอบให้ผู้บังคับบัญชาคอยแนะนำดูแล หรือใช้วิธีสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่ การปฏิบัติงานเป็นครั้งคราว เพื่อเปิดโอกาสให้ได้มีการศึกษาหาความรู้

๑.๒ การฝึกอบรมนอกสถานที่ทำงาน การเข้ารับการอบรมหลักสูตรหรือโครงการที่หน่วยงานจัดเอง หรือส่งไปเข้ารับการอบรมในหน่วยงานฝึกอบรมภายนอก

### ๒.การศึกษาดูงาน/สัมมนา

ได้กำหนดแนวทางให้บุคลากรได้มีโอกาสเยี่ยมชมหน่วยงาน และวิธีปฏิบัติงานของราชการและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอื่น ซึ่งเป็นหน่วยราชการ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานเอกชนนอกจากการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานแล้ว ยังกำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อนำผลการประเมินมาเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้รางวัลประจำปี และค่าตอบแทนอื่น ๆ

### ๓.การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ / การถ่ายทอดความรู้

เมื่อบุคลากรของเทศบาลฯ ได้รับพัฒนาทักษะ และวิธีการปฏิบัติงานในเรื่องต่างๆ แล้วนั้น นำความรู้ที่ได้รับมาถ่ายทอด แลกเปลี่ยน ให้กับผู้ร่วมงานคนอื่นๆ ได้รับทราบ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ไปทิศทางเดียวกัน โดยมีองค์ประกอบหลักๆ ที่สำคัญของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๓ องค์ประกอบ

**คน (People)** ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นแหล่งศูนย์รวมของความรู้ที่สมควรนำออกมาแบ่งปันเป็นอย่างยิ่ง โดยก็ควรจะเป็นคนที่มีความรู้จากการปฏิบัติจริง และอยากจะมาแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้กัน ด้วยความเต็มใจ

**สถานที่และบรรยากาศ (Place)** เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่จะทำให้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีชีวิตชีวาและน่าสนใจ เพราะสถานที่และบรรยากาศที่ดี (สบายๆ ผ่อนคลาย) มีความเหมาะสมกับแต่ละกลุ่มคน จะทำให้คนเหล่านั้นมาเจอกันพูดคุย ปรึกษา วิเคราะห์ปัญหา แบ่งปัน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างสบายใจ

สำเนาถูกต้อง

 /สั่งอำนาจ..

(นางนิศาชล ดอนจันทร์ทอง)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว

สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ (Infrastructure) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ช่วยให้การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกิดได้ง่ายและสะดวกขึ้น เช่น กระดานสำหรับเขียนคอมพิวเตอร์สำหรับการสรุปและจัดเก็บความรู้รวมถึงการแบ่งปัน (Share) หรือการส่งต่อข้อมูล

#### ๔. การสอนงาน / ให้คำปรึกษา

การเรียนรู้เกี่ยวกับงานโดยมีผู้บังคับบัญชา หรือผู้เชี่ยวชาญเป็นพี่เลี้ยงสอนงานให้อย่างมีขั้นตอน แล้วให้ผู้รับการสอนงานลงมือทำ มีการติดตามประเมินผล เพื่อให้ผู้รับการสอนงานมีการนำไปใช้ปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น ช่วยพัฒนาทักษะในการทำงาน คิดเป็น ทำเป็น ช่วยแก้ปัญหาในการทำงาน และเกิดความมั่นใจในการทำงานสำหรับผู้สอนงานแล้ว การสอนงานไม่ได้หมายถึงสาระของการสอนหรือการบอกวิธีการทำงานเท่านั้น แต่หมายความรวมถึงการช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ ให้กำลังใจ และให้โอกาสในการทำสิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้น ซึ่งจะช่วยให้ผู้ได้บังคับบัญชา หรือผู้รับการสอนงานประสบความสำเร็จในการทำงานอย่างเป็นอิสระและมีประสิทธิภาพ

#### ๕. การส่งเสริมความก้าวหน้าตามสายงาน

เส้นทางความก้าวหน้าในการปฏิบัติราชการที่จะไปสู่ตำแหน่งสำคัญของส่วนราชการโดยมีการกำหนดและแสดงให้เห็นถึงเส้นทางการสั่งสมประสบการณ์และผลงานในแต่ละตำแหน่งที่ครองมาก่อนการเลื่อนไปดำรงตำแหน่งสำคัญ ซึ่งอาจจะเลื่อนจากตำแหน่งระดับล่างสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือการย้ายตำแหน่งในระนาบเดียวกัน

- เป็นการวางแผนการพัฒนาเพื่อการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสำคัญ โดยยึดหลักความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และผลงาน เพื่อการเตรียมความพร้อมกำลังคนคุณภาพของส่วนราชการ

- เป็นการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานเพื่อคัดกรองคนดีคนเก่ง โดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน จากประสบการณ์ในการทำงานในหน่วยงาน หรือพื้นที่ที่มีความจำเป็นสำหรับใช้เป็นประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่เมื่อจะดำรงตำแหน่งสำคัญของส่วนราชการนั้น

- เป็นการจูงใจให้บุคลากรในส่วนราชการเกิดการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ โดยตั้งใจปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และสร้างผลงานที่เป็นที่ยอมรับ พร้อมกับเสนอตนในการสับเปลี่ยนหน้าที่เพื่อให้ได้รับประสบการณ์ในการทำงานที่หลากหลาย

จากแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ รวมถึงการกำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว จึงได้กำหนดเป็นแผนพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ซึ่งจะประกอบด้วย

#### ๑. หลักการและเหตุผล

การพัฒนาข้าราชการ และพนักงานจ้างของ อบต. จะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ ซึ่งบุคลากรของ อบต. ทั้งผู้บริหารและผูปฏิบัติงานจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการนำไปใช้ปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบต่อไป

สำเนาถูกต้อง

 ๑๒. เป้าหมาย...

(นางนิศาชล ดอนจันทร์ทอง)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว

## ๒.เป้าหมายการพัฒนา

เป้าหมายในการพัฒนาแบ่งออกเป็น ๒ กลุ่ม ได้แก่

๒.๑ กลุ่มสายงานผู้บริหารในทุกระดับ

๒.๒ กลุ่มสายงานผู้ปฏิบัติในทุกระดับ รวมถึงลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

## ๓.หลักสูตรการพัฒนา

หลักสูตรในการพัฒนาประกอบด้วย

๓.๑ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๓.๓ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๓.๔ หลักสูตรด้านการบริหาร

๓.๕ หลักสูตรด้านคุณธรรมจริยธรรม

## ๔.วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว

๔.๑ การฝึกอบรม

๔.๒ การศึกษาดูงาน/สัมมนา

๔.๓ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ / การถ่ายทอดความรู้

๔.๔ การสอนงาน / ให้คำปรึกษา

๔.๕ การส่งเสริมความก้าวหน้าตามสายงาน

## ๕.งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

ใช้งบประมาณของอบต.หรืองบประมาณสนับสนุนฯ

## ๖.การติดตามประเมินผล

ให้มีการประเมินผลผู้ได้รับการพัฒนาทั้งก่อนและหลัง การพัฒนาตามวิธีการที่หลักสูตรกำหนด

**หมายเหตุ** รายละเอียดปรากฏอยู่ในแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

มติที่ประชุม

เห็นชอบเป็นเอกฉันท์ ตามแนวทางการพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว

หัวหน้าสำนักปลัด

๓.๓ การจัดทำมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว และประกาศมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว มีการบริหารองค์กรโดยยึดหลักตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๕๐ มาตรา ๗๗ ซึ่งกำหนดให้รัฐจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการและพนักงานจ้างหรือลูกจ้างของรัฐเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ มาตรา ๓/๑ กำหนดให้การบริหารราชการต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนและพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๓ (๑)

สำเนาถูกต้อง กำหนด...

(นางนิศาชล ดอนจันทร์ทอง)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว

กำหนดให้คณะกรรมการการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมีอำนาจกำหนดมาตรฐานกลางและแนวทางในการรักษาระบบคุณธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ) ได้มีมติที่ประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๕๖ กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้าง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ของอปท. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติ เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ ดังนี้ข้าราชการ พนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

ข้อ ๑ ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

ข้อ ๒ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คัดค้าน และระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหาย

ข้อ ๓ ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี

ข้อ ๔ มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

ข้อ ๕ จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

ข้อ ๖ ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้อง ครบถ้วนและไม่บิดเบือน

ข้อ ๗ เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

ข้อ ๘ ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

ข้อ ๙ ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลียงประมวลจริยธรรมนี้

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ประธานกรรมการ กรรมการท่านใดมีข้อเสนอแนะอื่น ๆ อีกหรือไม่ครับ ถ้าไม่มีผมขอมติที่ประชุมด้วย

มติที่ประชุม ที่ประชุมมีมติเห็นชอบด้วยคะแนนเสียงเป็นเอกฉันท์ในประกาศมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว

ประธานกรรมการ จากการที่เราได้ร่วมประชุมกันในวันนี้ขอให้ทุกส่วนราชการ นำแนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว และประกาศมาตรฐานจริยธรรมคุณธรรมของ อปท.ดอนมะนาว ถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด และให้ทางบุคลากร ผู้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙ นำไปบรรจุในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และเมื่อผ่านการตรวจพิจารณาจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลแล้วให้งานการเจ้าหน้าที่ งานบุคคล ได้ทำประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้ทราบโดยทั่วกันด้วย

สำเนาถูกต้อง

/ระเบียบ...

(นางนิสาชล ดอนจันทร์ทอง)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ

ประธานกรรมการ มีกรรมการท่านใดมีข้อเสนอหรือข้อชี้แนะอื่นใดจะให้ที่ประชุมพิจารณาอีกหรือไม่ ถ้าไม่มี  
ผมขอขอบคุณกรรมการทุกท่านที่ร่วมประชุมแผนอัตรากำลัง ๓ ปีในครั้งนี้ และขอปิดประชุมครับ

เลิกประชุมเวลา ๑๑.๕๐ น.

ลงชื่อ.....ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม  
(นางสาวดวงกมล สมใจ)  
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.  
กรรมการ / เลขานุการ

ลงชื่อ.....ผู้ตรวจรายงานการประชุม  
(นายแหลม ศรีนัย)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว  
ประธานกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง

สำเนาถูกต้อง

(นางนิศาชล ดอนจันทร์ทอง)  
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว

ข้อบัญญัติ

งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

องค์การบริหารส่วนตำบลคอนมะนาว

อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี

โดยที่เป็นการสมควรตั้งงบประมาณรายจ่ายปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 อาศัยอำนาจตามความในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2530 มาตรา 87 จึงตราข้อบัญญัติขึ้นไว้โดยความเห็นชอบของสภาองค์การบริหารส่วนตำบลคอนมะนาวและโดยอนุมัติของ อำเภอสองพี่น้อง

- ข้อ 1. ข้อบัญญัติ นี้เรียกว่า ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
- ข้อ 2. ข้อบัญญัติ นี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2565 เป็นต้นไป
- ข้อ 3. งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 34,788,332 บาท
- ข้อ 4. งบประมาณรายจ่ายทั่วไป จ่ายจากการได้จัดเก็บเอง หมวดภาษีจัดสรร และหมวดเงินอุดหนุน เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 34,788,332 บาท โดยแยกรายละเอียดตามแผนงานได้ดังนี้

แผนงาน	ยอดรวม
<b>ด้านบริหารทั่วไป</b>	
แผนงานบริหารงานทั่วไป	8,969,360
แผนงานการรักษาความสงบภายใน	210,000
<b>ด้านบริการชุมชนและสังคม</b>	
แผนงานการศึกษา	4,386,112
แผนงานสาธารณสุข	1,061,900
แผนงานสังคมสงเคราะห์	15,000
แผนงานเคหะและชุมชน	5,579,820
แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน	619,000
แผนงานการศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการ	650,000
<b>ด้านการเศรษฐกิจ</b>	
แผนงานการพาณิชย์	1,944,800
<b>ด้านการดำเนินงานอื่น</b>	
แผนงานงบกลาง	11,352,340
<b>งบประมาณรายจ่ายทั้งสิ้น</b>	<b>34,788,332</b>

- ข้อ 5. งบประมาณรายจ่ายเฉพาะการ จ่ายจากรายได้ เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 0 บาท ดังนี้

งบ	ยอดรวม
รวมรายจ่าย	0

ข้อ 6. ให้นายกองการบริหารส่วนตำบลคอนมะนาวปฏิบัติการเบิกจ่ายเงินงบประมาณที่ได้รับอนุมัติให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน และการตรวจเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- ข้อ 7. ให้นายกองการบริหารส่วนตำบลคอนมะนาวมีหน้าที่รักษาการให้เป็นไปตามข้อบัญญัตินี้

๕7 ก. ย. 2565

ประกาศ ณ วันที่ .....

(ลงนาม).....*asli*.....

(นายแหลม ศรีบุญ) **สำเนาถูกต้อง**  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคอนมะนาว

อนุมัติ/เห็นชอบ

(ลงนาม).....*K. C.*.....

(นายไพฑูรย์ วงศ์วีรกุล)

*๒*  
นางรัชณี ศรีอินกิจ

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคอนมะนาว

รายงานตามงานและงบรายจ่าย  
องค์การบริหารส่วนตำบลคอนมะนาว  
อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี

แผนงานงบกลาง

งบ	งาน	งบกลาง	รวม
งบกลาง		11,352,340	11,352,340
งบกลาง		11,352,340	11,352,340

สำเนาถูกต้อง



นางกฤษณา แซ่มเจริญพร  
ผู้อำนวยการกองคลัง

สำเนาถูกต้อง



(นางนิศาชล ดอนจันทร์ทอง)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคอนมะนาว

## แผนงานบริหารงานทั่วไป

งบ	งาน	งานบริหารทั่วไป	งานบริหารงานคลัง	รวม
งบประมาณ		5,246,320	1,787,040	7,033,360
เงินเดือน (ฝ่ายการเมือง)		1,424,160	0	1,424,160
เงินเดือน (ฝ่ายประจำ)		3,822,160	1,787,040	5,609,200
งบดำเนินงาน		1,379,000	465,000	1,844,000
ค่าตอบแทน		502,000	270,000	772,000
ค่าใช้จ่าย		312,000	65,000	377,000
ค่าวัสดุ		395,000	120,000	515,000
ค่าสาธารณูปโภค		170,000	10,000	180,000
งบลงทุน		76,000	0	76,000
ค่าครุภัณฑ์		76,000	0	76,000
งบเงินอุดหนุน		16,000	0	16,000
เงินอุดหนุน		16,000	0	16,000
	รวม	6,717,320	2,252,040	8,969,360

สำเนาถูกต้อง



นางกฤษฎณา แซ่มเจริญพร  
ผู้อำนวยการกองคลัง

สำเนาถูกต้อง



(นางนิศาชล ดอนจันทร์ทอง)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว

แผนงานการรักษาความสงบภายใน

งบ	งาน	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	รวม
งบดำเนินงาน		210,000	210,000
	ค่าตอบแทน	50,000	50,000
	ค่าใช้จ่าย	160,000	160,000
	รวม	210,000	210,000

แผนงานการศึกษา

งบ	งาน	งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา	งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา	รวม
งบบุคลากร		542,640	1,019,000	1,561,640
เงินเดือน (ฝ่ายประจำ)		542,640	1,019,000	1,561,640
งบดำเนินงาน		180,000	1,493,672	1,673,672
	ค่าตอบแทน	105,000	120,000	225,000
	ค่าใช้จ่าย	45,000	723,500	768,500
	ค่าวัสดุ	30,000	650,172	680,172
งบเงินอุดหนุน		0	1,150,800	1,150,800
	เงินอุดหนุน	0	1,150,800	1,150,800
	รวม	722,640	3,663,472	4,386,112

สำเนาถูกต้อง

27/7

นางกฤษณา แซ่มเจริญพร  
ผู้อำนวยการกองคลัง

สำเนาถูกต้อง

ns

(นางนิตยา ดอนจันทร์ทอง)

รองผู้อำนวยการส่วนควบคุมและประเมิน

แผนงานสาธารณสุข

งบ	งาน	งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข	งานบริการสาธารณสุขและงานสาธารณสุขอื่น	รวม
งบบุคลากร		399,900	0	399,900
เงินเดือน (ฝ่ายประจำ)		399,900	0	399,900
งบดำเนินงาน		45,000	617,000	662,000
ค่าตอบแทน		45,000	0	45,000
ค่าใช้จ่าย		0	617,000	617,000
	รวม	444,900	617,000	1,061,900

แผนงานสังคมสงเคราะห์

งบ	งาน	งานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์	รวม
งบดำเนินงาน		15,000	15,000
ค่าใช้จ่าย		15,000	15,000
	รวม	15,000	15,000

สำเนาถูกต้อง



นางกฤษณา แซ่มเจริญพร  
ผู้อำนวยการกองคลัง

สำเนาถูกต้อง

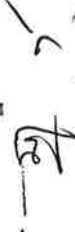


(นางนิตยาชล ดอนจันทร์ทอง)  
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคอนมะนาว

แผนงานคณะและชุมชน

งาน	งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับคณะและชุมชน	งานไฟฟ้าและประปา	งานบำบัดน้ำเสีย	รวม
งบบุคลากร	1,181,520	0	0	1,181,520
เงินเดือน (ฝ่ายประจำ)	1,181,520	0	0	1,181,520
งบดำเนินงาน	660,000	0	0	660,000
ค่าตอบแทน	450,000	0	0	450,000
ค่าใช้สอย	70,000	0	0	70,000
ค่าวัสดุ	140,000	0	0	140,000
งบลงทุน	0	3,267,300	471,000	3,738,300
ค่าที่ดินและสิ่งก่อสร้าง	0	3,267,300	471,000	3,738,300
รวม	1,841,520	3,267,300	471,000	5,579,820

สำเนาถูกต้อง



นางกฤษณา แซ่มเจริญพร

ผู้อำนวยการกองคลัง

สำเนาถูกต้อง



(นางนิตยาชล ดอนจันทร์ทอง)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว

แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

งบ	งาน	งานส่งเสริมและสนับสนุนความเข้มแข็งชุมชน	รวม
งบดำเนินงาน		330,000	330,000
ค่าใช้จ่าย		330,000	330,000
งบลงทุน		239,000	239,000
ค่าที่ดินและสิ่งก่อสร้าง		239,000	239,000
เงินอุดหนุน		50,000	50,000
เงินอุดหนุน		50,000	50,000
	รวม	619,000	619,000

แผนงานการศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ

งบ	งาน	งานกีฬาและนันทนาการ	งานศาสนาวัฒนธรรมท้องถิ่น	รวม
งบดำเนินงาน		270,000	380,000	650,000
ค่าใช้จ่าย		270,000	380,000	650,000
	รวม	270,000	380,000	650,000

สำเนาถูกต้อง

นางกฤษณา แซ่มเจริญพร  
ผู้อำนวยการกองคลัง

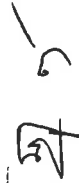
สำเนาถูกต้อง



แผนงานการพาณิชย์

งบ	งาน	งานกิจกรรมประจำปี	รวม
งบบุคลากร		124,800	124,800
เงินเดือน (ฝ่ายประจำ)		124,800	124,800
งบดำเนินงาน		1,820,000	1,820,000
ค่าตอบแทน		10,000	10,000
ค่าใช้จ่าย		130,000	130,000
ค่าวัสดุ		380,000	380,000
ค่าสาธารณูปโภค		1,300,000	1,300,000
	รวม	1,944,800	1,944,800

สำเนาถูกต้อง



นางกฤษณา แซ่มเจริญพร  
ผู้อำนวยการกองคลัง

สำเนาถูกต้อง



(นางนิศาชล ดอนจันทร์ทอง)  
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคอนมะนาว



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว

ที่ ๙๘ / ๒๕๖๖

เรื่อง การเลื่อนขึ้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล (ครั้งที่ ๑)

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ (แก้ไข) ลงวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๕๙ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดโควตาและวงเงินเลื่อนขึ้นเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนพิเศษ สำหรับพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว จึงเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ (ครั้งที่ ๑) รายละเอียดปรากฏตามบัญชีแนบท้ายคำสั่งนี้

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖

สั่ง ณ วันที่ ๒๗ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖

๑๖๒

(นายแหลม ศรีนัย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวดวงกมล สมใจ)  
หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.

บัญชีรายชื่อพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ครั้งที่ ๑ ประจำปี ๒๕๖๖  
แนบท้ายคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาวที่ ๗๗ /๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๖

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	เงินเดือน ก่อนเลื่อน	ให้ได้รับ เงินเดือน	หมายเหตุ
๑	นางรัชณี ศรีอินกิจ	ปลัด อบต.	๖๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๕๑,๕๒๐	๕๒,๓๗๐	๐.๕ ขึ้น
๒	นางนิศาชล ดอนจันทร์ทอง	รองปลัด อบต.	๖๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	๔๓,๕๘๐	๔๔,๒๘๐	๐.๕ ขึ้น
๓	น.ส.ดวงกมล สมใจ	หัวหน้าสำนักปลัด	๖๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	๓๗,๔๑๐	๓๗,๙๖๐	๐.๕ ขึ้น
๔	น.ส.กนกกาญจน์ พงษ์วรินทร์	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผนชำนาญการ	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	๓๒,๔๕๐	๓๓,๐๐๐	๐.๕ ขึ้น
๕	น.ส.เสาวณีย์ กล่อมเมฆ	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๖๖-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	๓๓,๕๖๐	๓๔,๖๘๐	๑.๐ ขึ้น
๖	นางกฤษณา แซ่มเจริญพร	ผู้อำนวยการกองคลัง	๖๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	๔๔,๒๘๐	๔๔,๙๙๐	๐.๕ ขึ้น
๗	น.ส.พิมพ์วีร์ วงษ์วรรณะสิน	นักวิชาการเงินและบัญชี ชำนาญการ	๖๖-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	๓๗,๔๑๐	๓๗,๙๖๐	๐.๕ ขึ้น
๘	นางภัทชา สุขสมกิจ	นักวิชาการพัสดุ ปฏิบัติการ	๖๖-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	๒๓,๓๔๐	๒๓,๗๑๐	๐.๕ ขึ้น
๙	นายพีรพัฒน์ เสือกุล	นายช่างโยธาชำนาญงาน	๖๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	๒๗,๐๓๐	๒๗,๙๖๐	๑.๐ ขึ้น
๑๐	นายณรงค์ศักดิ์ กันกล้า	นักวิชาการศึกษา ชำนาญการ	๖๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	๓๔,๑๑๐	๓๔,๖๘๐	๐.๕ ขึ้น

ลงชื่อ.....

(นางรัชณี ศรีอินกิจ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวดวงกมล สมใจ)  
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

บัญชีรายชื่อพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ครั้งที่ ๑ ประจำปี ๒๕๖๖  
แนบท้ายคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาวที่ ๕๙ /๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๖

ที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	เงินเดือน			หมายเหตุ
			พ.ศ.๒๕๖๕ ครั้งที่ ๑	พ.ศ.๒๕๖๕ ครั้งที่ ๒	พ.ศ.๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑	
			ขั้น	ขั้น	ขั้น	
๑	นางรัชณี ศรีอินกิจ ปลัด อบต.	๖๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๔๙,๘๓๐	๕๑,๕๒๐	๕๒,๓๗๐	๐.๕ ขั้น
๒	นางนิศาชล ดอนจันทร์ทอง รองปลัด อบต.	๖๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	๔๒,๒๑๐	๔๓,๕๘๐	๔๔,๒๘๐	๐.๕ ขั้น
๓	น.ส.ดวงกมล สมใจ หัวหน้าสำนักงานปลัด	๖๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	๓๖,๓๑๐	๓๗,๔๑๐	๓๗,๙๖๐	๐.๕ ขั้น
๔	น.ส.กนกกาญจน์ พวงวรินทร์ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	๓๑,๓๔๐	๓๒,๔๕๐	๓๓,๐๐๐	๐.๕ ขั้น
๕	น.ส.เสาวณีย์ กล่อมเมฆ นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๖๖-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	๓๒,๔๕๐	๓๓,๕๖๐	๓๔,๖๘๐	๑.๐ ขั้น
๖	นางกฤษณา แซ่มเจริญพร ผู้อำนวยการกองคลัง	๖๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	๔๒,๘๙๐	๔๔,๒๘๐	๔๔,๙๙๐	๐.๕ ขั้น
๗	น.ส.พิมพ์วิวี วงษ์วรรณสิน นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๖๖-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	๓๖,๓๑๐	๓๗,๔๑๐	๓๗,๙๖๐	๐.๕ ขั้น
๘	นางภัทษา สุขสมกิจ นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ	๖๖-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	๒๒,๖๐๐	๒๓,๓๔๐	๒๓,๗๑๐	๐.๕ ขั้น
๙	นายพีรพัฒน์ เสือกุล นายช่างโยธาชำนาญงาน	๖๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	๒๖,๑๖๐	๒๗,๐๓๐	๒๗,๙๖๐	๑.๐ ขั้น
๑๐	นายณรงค์ศักดิ์ กันกล้า นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	๖๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	๓๓,๐๐๐	๓๔,๑๑๐	๓๔,๖๘๐	๐.๕ ขั้น

ลงชื่อ.....

(นางรัชณี ศรีอินกิจ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวดวงกมล สมใจ)  
หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.

**แบบสรุปการเลื่อนขั้นเงินเดือน**  
**ณ วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖**

๑. จำนวนพนักงานส่วนตำบลที่มีอยู่จริง ๑๐ คน (ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๖) x ๑๕ % = ๑.๕๐
๒. ข้อมูลหลังออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน ณ วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖

ลำดับที่	ชื่อพนักงานส่วนตำบล	เงินเดือน ก่อนเลื่อน	เงินเดือน หลังเลื่อน	ขั้นที่ได้รับ พิจารณาเลื่อน	ยอดเงิน ที่ใช้เลื่อน	ขั้น
๑	นางรัชณี ศรีอินกิจ	๕๑,๕๒๐	๕๒,๓๗๐	๕๒,๓๗๐	๘๕๐	๐.๕
๒	นางนิตาชล ดอนจันทร์ทอง	๔๓,๕๘๐	๔๔,๒๘๐	๔๔,๒๘๐	๗๐๐	๐.๕
๓	นางกฤษณา แซ่มเจริญพร	๔๔,๒๘๐	๔๔,๙๘๐	๔๔,๙๘๐	๗๐๐	๐.๕
๔	น.ส.ดวงกมล สมใจ	๓๗,๔๑๐	๓๗,๙๖๐	๓๗,๙๖๐	๕๕๐	๐.๕
๕	น.ส.กนกกาญจน์ พวงวรินทร์	๓๒,๔๕๐	๓๓,๐๐๐	๓๓,๐๐๐	๕๕๐	๐.๕
๖	น.ส.พิมพ์วีร์ วงษ์วรรณะสิน	๓๗,๔๑๐	๓๗,๙๖๐	๓๗,๙๖๐	๕๕๐	๐.๕
๗	น.ส.เสาวณีย์ กล่อมเมฆ	๓๓,๕๖๐	๓๔,๖๘๐	๓๔,๖๘๐	๑,๑๒๐	๑.๐
๘	นายณรงค์ศักดิ์ กันกล้า	๓๔,๑๑๐	๓๔,๖๘๐	๓๔,๖๘๐	๕๗๐	๐.๕
๙	นายพีรพัฒน์ เสือกุล	๒๗,๐๓๐	๒๗,๙๖๐	๒๗,๙๖๐	๙๓๐	๑.๐
๑๐	นางภัทชา สุขสมกิจ	๒๓,๓๔๐	๒๓,๗๑๐	๒๓,๗๑๐	๓๗๐	๐.๕
<b>รวมเงินที่ใช้ไป</b>					<b>๖,๙๐๐</b>	

๓. รวมเงินที่ใช้เลื่อน ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖ คิดเป็น = ๖,๙๐๐

ลงชื่อ.....

(นางรัชณี ศรีอินกิจ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว

สำเนาถูกต้อง

  
(นางสาวดวงกมล สมใจ)  
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว  
ที่ ๑๐๑ /๒๕๖๖

เรื่อง การให้ข้าราชการครูหรือพนักงานครูฯ ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับเงินเดือน  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖  
ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๒ ลงวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๒ ข้อ ๕ จึงให้ข้าราชการครูหรือพนักงานครูฯ จำนวน ๒ ราย ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับเงินเดือนที่ได้รับแต่งตั้ง ดังบัญชีรายละเอียดแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๙ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖

๑๖๒

(นายแหลม ศรีนัย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวดวงกมล สมใจ)  
หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.

บัญชีรายละเอียดแนบท้าย คำสั่งการบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว ที่ ๖๖ /๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๖

เดือนเงินเดือนพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖  
ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

จำนวน (คน)	อัตราเงินเดือน	วงเงิน ร้อยละ ๓	เงินที่ใช้ในการเลื่อนเงินเดือน	ค่าตอบแทนพิเศษ	วงเงินคงเหลือ (บาท)
๒	ณ ๑ มีนาคม ๒๕๖๖	๑,๖๖๔.๗๙	๑,๒๑๐	-	๔๕๔.๗๙
-	๕๕,๔๙๓	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-
๒	๕๕,๔๙๓	๑,๖๖๔.๗๙	๑,๒๑๐	-	๔๕๔.๗๙
รวม					

ที่	ชื่อโรงเรียน/ศพด.	เลขที่ตำแหน่งใหม่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	อันดับเงินเดือน (คศ.)	เงินเดือน มีนาคม	ฐานในการคำนวณ	คะแนนประเมิน	เงินที่ได้เลื่อน			รวมเงินเดือนที่เปลี่ยน	ค่าตอบแทนพิเศษ	
									ร้อยละ	คิดเป็นเงิน	ปัดเป็นหลัก ๑๐			
๑	ศพด.อบต.ดอนมะนาว	๖๖๓๐๘๖๒๒๓๓๐๘	นางมีจนา รัตนพากร	ครู	๒	๒๙,๐๓๐	๓๐,๒๐๐	ดีมาก	๒.๐๐	๖๐๔.๐๐	๖๑๐	๒๙,๖๔๐	-	
๒	ศพด.อบต.ดอนมะนาว	๖๖๓๐๘๖๒๒๓๓๐๘	นางสาวลักขณา ถ้าเลิศ	ครู	๑	๒๖,๔๙๐	๒๙,๖๐๐	ดีมาก	๒.๐๐	๕๙๒.๐๐	๖๐๐	๒๗,๐๘๐	-	
										-	๑,๑๙๖.๐๐	๑,๒๑๐	๕๖,๗๓๐	-

(ลงชื่อ).....ผู้รายงาน

(นางรัชณี ศรีอินกิจ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว

ผู้รายงาน

สำเนาถูกต้อง  
(นางสาวดวงกมล สมใจ)  
ผู้รับผิดชอบ อบต.

บัญชีแสดงการโอนเงินเดือนเข้ารายการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตามผลการพิจารณา  ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๖)  ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖)  
 สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลอนมมะนาว จังหวัด สุพรรณบุรี

จำนวนคน รวม	วันที่ ๑ มี.ค. ๒๕๖๖	วงเงิน ร้อยละ ๓	รายละเอียดแสดงจำนวนคนและจำนวนเงิน (เงินที่ได้เดือน+ค่าตอบแทนพิเศษ) ที่ใช้โอนเงินเดือน ณ ๑ เมษายน ๒๕๖๖												รวม	วงเงิน คงเหลือหลังจาก เดือนเงินเดือน	
			ระดับต้น			ระดับต้น			ระดับต้น			ระดับพอใช้					ไม่ได้รับการ โอนเงินเดือน
			คน	เงินที่ ได้ (บาท)	ค่าตอบแทน พิเศษ (บาท)	คน	เงินที่ ได้ (บาท)	ค่าตอบแทน พิเศษ (บาท)	คน	เงินที่ ได้ (บาท)	ค่าตอบแทน พิเศษ (บาท)	คน	เงินที่ ได้ (บาท)	ค่าตอบแทน พิเศษ (บาท)			
๒	๕๕,๔๙๓	๑,๖๖๔.๗๙	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑,๖๖๔	๕๕,๘๕๗

(ลงชื่อ)  ผู้รายงาน  
 (นางรัชณี ศรีอินกิจ)

ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอนมมะนาว

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวดวงกมล สมใจ)  
 หัวหน้าสำนักงาน อบต.

แบบสรุปผลการโอนเงินเดือนข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา  
รอบที่ ๑ ประจำปี ๒๕๖๖ รอบการประเมิน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖  
สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลอนมมะนาวจังหวัด สุพรรณบุรี

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่งใหม่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	อันดับเงินเดือน (คศ.)	วิทยฐานะ	เงินเดือนเดิม ณ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕	เงินเดือนที่ได้รับ ณ ๑ เมษายน ๒๕๖๖	ค่าตอบแทน พิเศษ	หมายเหตุ
๑	๖๖๓๐๘๖๒๓๓๐๘	นางมีจนา รัตนพากร	ครู	๒	-	๒๙,๐๓๐	๒๙,๖๑๓	-	-
๒	๖๖๓๐๘๖๒๓๓๐๘	นางสาวลักขณา ล้าเลิศ	ครู	๑	-	๒๖,๔๙๐	๒๗,๐๙๐	-	-

(ลงชื่อ)  ผู้รายงาน  
(นางรัชนี ศรีอินกิจ)

ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอนมมะนาวจ

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวดวงกมล สมใจ)  
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.



๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง ทั้งหมด	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าแห่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปี		อัตรากำหนด		ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น		ค่าใช้จ่ายรวม		หมายเหตุ	
				จำนวน	เงินเดือน	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑		๒๕๗๒
	<b>กองคลัง (๐๔)</b>														
๑๒	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๔๙๘,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๖,๖๘๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๒๗,๖๔๐	๔๑,๕๕๐	
๑๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก	๑	๔๒๙,๒๔๐	๐	๑	๑	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๕,๘๐๐	๔๖๙,๐๐๐	๓๕,๗๐๐	
๑๔	นักวิชาการพัสดุ	ปก	๑	๒๖๖,๗๒๐	๐	๑	๑	-	-	๗,๘๐๐	๙,๐๐๐	๒๘๔,๕๒๐	๒๘๗,๐๐๐	๒๒,๒๓๐	
๑๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	วางเดิม	
๑๖	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	-	-	-๑	๙,๗๒๐	๐	๓๐๗,๖๒๐	๐	ปรับปรุง	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>														
๑๗	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	๑	๒๖๑,๖๐๐	๐	๑	๑	-	-	๙,๖๐๐	๑๐,๕๖๐	๒๘๑,๖๐๐	๒๖๑,๒๐๐	๒๑,๘๐๐	
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑๔๓,๒๘๐	๐	๑	๑	-	-	๕,๒๘๐	๕,๗๒๐	๑๕๒,๘๐๐	๑๔๗,๕๖๐	๑๑,๙๔๐	
	<b>กองช่าง (๐๕)</b>														
๑๙	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๓๕๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๘๐,๒๒๐	๔๗๖,๕๖๐	วางเดิม	
๒๐	นายช่างโยธา	ชง	๑	๓๐๗,๙๒๐	๐	๑	๑	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๑,๐๔๐	๓๑๘,๘๘๐	๓๑๘,๘๘๐	๒๕,๖๖๐	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>														
๒๑	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	-	-	๐	๔,๕๖๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๑๗,๓๖๐	วางเดิม	


  
**สำนักงานอัยการสูงสุด**
  
 (นางนิศายล ดอนจันทร์พรอง)
   
 รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคอนมะนา

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง ทั้งหมด	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินเดือน	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
																				๒๕๖๔	๒๕๖๕
	พนักงานจ้างทั่วไป																				
๒๒	คนงาน	-	๗	๗๕๖,๐๐๐	๐	๗	๗	๗	-	-	-	๐	๐	๐	๗๕๖,๐๐๐	๗๕๖,๐๐๐	๗๕๖,๐๐๐	๗๕๖,๐๐๐	๗๕๖,๐๐๐	๗๕๖,๐๐๐	
	<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)</b>																				
๒๙	ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	-	๓๔๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๓๗๕,๖๐๐	๓๗๕,๖๐๐	๓๗๕,๖๐๐	๓๗๕,๖๐๐	๓๗๕,๖๐๐	๓๗๕,๖๐๐	ว่างเต็ม
๓๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ขง	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	ว่างเต็ม
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																				
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๖๙,๖๘๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑๖๙,๖๘๐	๑๖๙,๖๘๐	๑๖๙,๖๘๐	๑๖๙,๖๘๐	๑๖๙,๖๘๐	๑๖๙,๖๘๐	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																				
๓๒	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)</b>																				
๓๓	ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๔๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๓๗๕,๖๐๐	๓๗๕,๖๐๐	๓๗๕,๖๐๐	๓๗๕,๖๐๐	๓๗๕,๖๐๐	๓๗๕,๖๐๐	ว่างเต็ม
๓๔	นักวิชาการศึกษา	ขก	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐	๓๘๙,๔๐๐	๓๘๙,๔๐๐	๓๘๙,๔๐๐	๓๘๙,๔๐๐	๓๘๙,๔๐๐	
๓๕	ครู	ค.ศ.๒	๑	๑	๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๓๖	ครู	ค.ศ.๑	๑	๑	๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																				
๓๗	ผู้ดูแลเด็ก (ซักกะ)	๑	๑	๑	๑๙,๐๘๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑๙,๐๘๐	๑๙,๐๘๐	๑๙,๐๘๐	๑๙,๐๘๐	๑๙,๐๘๐	๑๙,๐๘๐	

**สำนักงาน**  
 ๒๕๖๖  
 ๒๕๖๕  
 ๒๕๖๔

เพื่อขอรับชื่อ  
 ๒๕๖๕  
 ๒๕๖๔

(นางนิตยาชล ดอนจันทร์ทอง)  
 รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะนาว

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าแรงที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปี		อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด		ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	๒๕๖๔	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๖	๒๕๖๘	๒๕๖๔		๒๕๖๖	
																		จ้างหน้า
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๓๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๓๙	คนงาน	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	<b>หน่วยงานตรวจสอบภายใน (๑๒)</b>																	
๔๐	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๑	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	ว่างเดิม
	<b>รวม</b>		๔๕	๕,๗๗๕,๕๖๐	๕๖๐,๐๐๐	๔๕	๔๕	-	-	๒,๕๗,๕๕๐	๒,๕๗,๕๕๐	๒,๕๗,๕๕๐	๖,๕๗๒,๕๖๐	๖,๕๗๒,๕๖๐	๖,๕๗๒,๕๖๐	๖,๕๗๒,๕๖๐	๖,๕๗๒,๕๖๐	
	ประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%																	
	รวมค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																	
	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																	

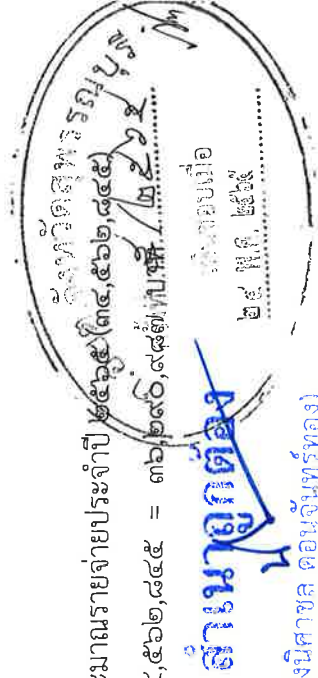
หมายเหตุ :

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ จำนวน ๓๕,๔๒๓,๕๐๐ บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน ๓๔,๕๖๒,๘๕๕ บาท = ๓๔.๐๓

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ (๓๔,๕๖๒,๘๕๕ x ๕%) = ๓๖,๕๖๒,๘๕๕ + ๓๔,๕๖๒,๘๕๕ = ๗๑,๑๒๕,๗๑๐

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ จำนวน ๓๖,๒๙๐,๙๘๗ บาท = (๓๖,๕๖๒,๘๕๕ x ๕%) + ๓๖,๒๙๐,๙๘๗ = ๓๖,๒๙๐,๙๘๗



**สำนักงานศึกษา**  
 ๒๕ พ.ค. ๒๕๖๕

(นางนิศาสล ดอนจันทร์ทอง)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคอนมะมะนา

