



# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

(อบต.ขนาดกลาง)

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแฝก

อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม

# สารบัญ

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒ วัตถุประสงค์	๒
๒.๑ วัตถุประสงค์จากการทำงานแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๒.๒ ประโยชน์จากการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๓.ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง	๓
๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๐
๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน	๑๐
๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๒
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและยุทธศาสตร์การพัฒนา	๑๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๒๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๒๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๓๑
๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๓
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๓

**แผนอัตรากำลัง ๓ ปี**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - พ.ศ. ๒๕๖๓**  
**องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแฝก อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม**

\*\*\*\*\*

**๑. หลักการและเหตุผล**

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนแฝก จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลดอนแฝก จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง ตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแฝกจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล( ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแฝกแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลดอนแฝก จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ขึ้น



## ๒. วัตถุประสงค์และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

### ๒.๑ วัตถุประสงค์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแฝกมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแฝกมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนแฝกตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนแฝกว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์กรองค์การบริหารส่วนตำบลดอนแฝก

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแฝกสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนแฝกเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแฝกสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแฝกมีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะอาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



### ๓. กรอบแนวคิดขอบเขต ความสำคัญ และกระบวนการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

#### ๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

##### ๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- **The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- **International Personnel Management Association (IPMA)** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลา องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

- **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

- **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ เป็น



กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในระยะเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจกรรมบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

### ๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

#### (๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับการกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์กรบริหารส่วนตำบล ดอนแฝก ดังนี้

- **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไปได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

- **ลูกจ้างประจำ** : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง



• **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแฝกเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

## (๒) แนวคิดเรื่องกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแฝก ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพ และปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักงานปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

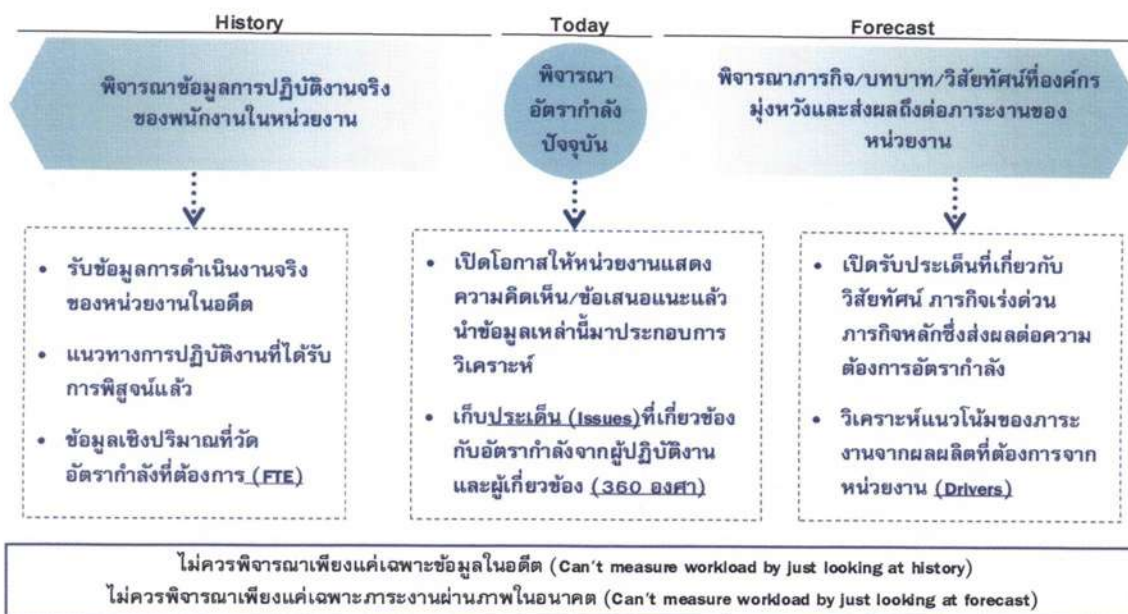
- **กองคลัง**คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง**คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี



### ๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

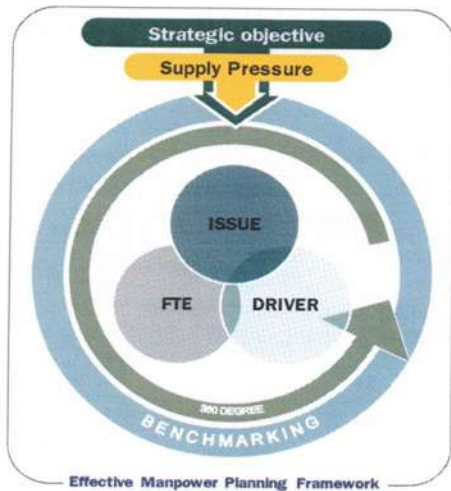
เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคตดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลตอนแฝกไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้





องค์ประกอบที่นำมาใช้

มุมมองอดีต	มุมมองปัจจุบัน	มุมมองไปสูอนาคต
Backward-looking	Spot-looking	Forward-looking
<ul style="list-style-type: none"> <li>✦ FTE (Full Time Equivalent)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✦ Supply pressure</li> <li>✦ 360 degree+Issue</li> <li>✦ Benchmarking</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✦ Strategic Objective</li> <li>✦ Driver</li> </ul>

"Any study of manpower allocation must take many factors into consideration"

American Academy of Political and Social Science

การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลดอนแฝกที่มีอยู่ดังนี้

**กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective:** เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนแฝกบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต การ

วางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแฝก จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

**กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure:** เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนแฝก ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ก.อ.อ. จึงเห็นควร  
ครั้งที่...๙/๒๕๖๐  
เห็นชอบเมื่อ  
๒๗ ก.ย. ๒๕๖๐

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแฝก ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิตะดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

**กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE):** เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามการที่จะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
  - ❖ สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
  - ❖ มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
  - ❖ การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
  - ❖ ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนแฝก
  - ❖ ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
  - ❖ การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

#### การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลดอนแฝก ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

$$\text{จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี} \times \text{๖} = \text{เวลาปฏิบัติราชการ}$$

$$\text{แทนค่า} \quad ๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐ \text{ หรือ } ๘๒,๘๐๐ \text{ นาที}$$

#### หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที



**กระจกด้านที่ ๔ Driver:** เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนแฝก (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนแฝก) มายึดโยงกับจำนวนกรอกกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้ภัยภัยกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนแฝก(การตรวจประเมิน LPA)

**กระจกด้านที่ ๕๓๖๐° และ Issues:** นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

❖ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร**เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลดอนแฝกพิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

❖ **ประเด็นเรื่องเกษียณอายุราชการ**เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลดอนแฝก เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็น การถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

❖ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอนแฝก รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอนแฝก ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนแฝก และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนแฝก เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

**กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking:** เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า และองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยพลู ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้าน ประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน



### ๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแฝก ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค้การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะทำงาน มีนักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนแฝก ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนแฝก

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆจำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลดอนแฝก โดยให้หัวหน้าส่วน ราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจ และ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนแฝก

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

### ๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแฝก สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดการ การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้



๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแฝก สามารถพยากรณ์สิ่งที้อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแฝกสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแฝก จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแฝก จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนแฝก ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนแฝก เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแฝก สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลดอนแฝก บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนแฝก โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนแฝก เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น



### ๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนแฝก

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลดอนแฝกเช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนแฝก และส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแฝกขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแฝก ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแฝกจัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

## ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแฝก พบปัญหาและความต้องการความ ต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

### ๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การก่อสร้างและปรับปรุงถนน ท่อน้ำหรือรางระบายน้ำยังไม่ทั่วถึง
- การขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค
- การขยายเขตและการติดตั้งระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง

### ๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

- ประชาชนว่างงาน และมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย
- การขาดเงินทุน และอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ
- ประชาชนขาดความรู้เพื่อไปพัฒนาอาชีพเพื่อเพิ่ม



#### ๔.๓ ด้านสังคม

- การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม
- การส่งเสริมให้เด็กรู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์
- การจัดหาสถานที่ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ในการออกกำลังกายในชุมชนมีไม่เพียงพอ
- การดูแล และการให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส คนชรา ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์
- การส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชนรวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน
- ปัญหายาเสพติด
- การติดตั้งสัญญาณไฟเตือนและเครื่องหมายจราจรยังไม่ทั่วถึง
- การติดตั้งป้ายบอกทาง ป้ายชื่อชุมชน ป้ายชื่อซอย

#### ๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

- ประชาชนขาดความสนใจ ในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
- พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว
- การปรับปรุงและพัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

#### ๔.๕ ผลผลิตด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

- การปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
- การจัดวางระบบผังเมืองรวม
- การจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย
- การบำรุงรักษาระบบระบายน้ำ
- การตรวจวิเคราะห์ด้านสิ่งแวดล้อม
- การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม



ประเด็นปัญหาด้าน	สภาพปัญหา พื้นที่ ปริมาณ และกลุ่มเป้าหมาย	ความต้องการ	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
<b>๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน</b>	<b>๑.๑ การคมนาคม</b> - ถนนในพื้นที่ตำบลดอนแฝก หมู่ที่ ๑-๔ มีทั้งถนนลาดยาง ถนนหินคลุก ถนนลูกรัง และ ถนนคสล. เส้นทางคมนาคม ส่วนใหญ่เป็นถนนเลียบบคลอง ถนนเกิดการทรุดตัว เป็นหลุม เป็นบ่อ เนื่องจากน้ำกัดเซาะ	- ก่อสร้างถนนลาดยาง ถนนหินคลุก และถนนคสล.ภายในพื้นที่ตำบลดอนแฝกให้ครบทุกสาย - ปรับปรุงซ่อมแซมถนนให้สามารถใช้งานได้ ตามปกติ	- การคมนาคมในพื้นที่ตำบลดอนแฝก มีความสะดวก รวดเร็ว
	<b>๑.๒ ไฟฟ้า</b> - ประชาชนบางครัวเรือนไม่มีไฟฟ้าใช้เนื่องจากสายไฟฟ้าแรงต่ำยังไม่ทั่วถึง ไฟฟ้าส่องสว่างสาธารณะมีไม่เพียงพอ	- จัดให้มีไฟฟ้าใช้ให้ครบทุกครัวเรือน ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่ม ตลอดจนการปรับปรุงซ่อมแซม	- อบต.ประสานการไฟฟ้าเพื่อขยายเขตไฟฟ้า , ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่ม
	<b>๑.๓ ประปา</b> - ปัญหาน้ำมีตะกอน น้ำไหลในปริมาณน้อย - บางครัวเรือนไม่มีน้ำประปาใช้	- ปรับปรุง บำรุงรักษา ระบบประปาให้มีคุณภาพ - ขยายเขตประปาให้ทั่วถึงทุกครัวเรือน	- ประชาชนมีน้ำประปาใช้ในการอุปโภค บริโภคอย่างเพียงพอและทั่วถึงทุกครัวเรือน
	<b>๑.๔ สะพาน</b> - เนื่องจาก อบต.ดอนแฝกมีคลองจำนวน ๘ คลอง ทำให้มีสะพานข้ามคลองจำนวนมาก สะพานบางแห่งเกิดการชำรุดทำให้การสัญจร และการขนส่งพืชผลทางการเกษตรเป็นไปด้วยความยากลำบาก	- ก่อสร้างปรับปรุง ซ่อมแซมสะพานให้อยู่ในสภาพใช้งานได้ตามปกติ	- สะพานข้ามคลองทุกแห่ง อยู่ในสภาพใช้งานได้ตามปกติ



	<p><b>๑.๕ ทางระบายน้ำ</b></p> <p>- การระบายน้ำไม่ดี น้ำท่วมขังเนื่องจากส่วนมากไม่ได้วางท่อระบายน้ำ</p>	<p>- วางท่อระบายน้ำให้ครอบคลุมพื้นที่ ที่มีความเสี่ยงต่อการถูกน้ำท่วมขัง</p>	<p>- น้ำไม่ท่วมขังในพื้นที่การเกษตร และบ้านเรือนของประชาชน</p>
	<p><b>๑.๖ แหล่งน้ำ</b></p> <p>- พื้นที่ตำบลดอนแฝกมีคลองตามธรรมชาติ ๘ คลอง ปัญหาที่เกิดกับคลอง คือ มีวัชพืชจำนวนมากทั้งในคลองและริมคลอง ซึ่งแต่ละคลองมีระยะทางค่อนข้างยาวทำให้ยากต่อการดูแลรักษา บางคลองตื้นเขิน</p>	<p>- กำจัดวัชพืชในคลอง ริมคลอง ขุดลอกคลอง</p>	<p>- คลองในพื้นที่จำนวน ๘ คลองมีภูมิทัศน์ที่ดี</p> <p>- คลองไม่ตื้นเขินประชาชนมีน้ำเพียงพอในการทำ การเกษตร</p>
<p><b>๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ</b></p>	<p><b>๒.๑ การส่งเสริมอาชีพ</b></p> <p>- ประชาชนในพื้นที่ตำบลดอนแฝก ประกอบอาชีพด้านการเกษตรเป็นส่วนใหญ่ ทำให้รายได้ขึ้นอยู่กับราคาผลผลิต ถ้าราคาผลผลิตตกต่ำ และต้นทุนการผลิตสูงก็จะทำให้เกษตรกรมีรายได้ลดน้อยลงไปด้วย</p> <p>- ไม่มีการรวมกลุ่มพัฒนาอาชีพ</p>	<p>- ลดต้นทุนการผลิตเพื่อเพิ่มรายได้ให้แก่เกษตรกร</p> <p>- มีการรวมกลุ่มพัฒนาอาชีพ ส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน</p>	<p>- ส่งเสริมให้เกษตรกรหันมาใช้ปุ๋ยชีวภาพทดแทน ซึ่งมีราคาต่ำสามารถลดต้นทุนการผลิตลงได้</p> <p>- ประชาชนมีอาชีพเสริมและมีรายได้เพิ่มขึ้น</p>
<p><b>๓. ปัญหาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต</b></p>	<p><b>๓.๑ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน</b></p> <p>- ศูนย์อพพร.ตำบลดอนแฝก มีสมาชิก อพพร.จำนวน ๓๓ นาย จำนวนอพพร. ที่มาปฏิบัติงานจริงมีน้อย</p> <p>- ชาววิสาหกิจ อพพร.ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p>	<p>- จัดให้มีการอบรมเพิ่มเติม คัดเลือกผู้ที่จะเสียสละและพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามหน้าที่</p> <p>- จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ ต่างๆ ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p>	<p>- ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน รู้สึกอุ่นใจ มั่นใจในการทำงานของ อพพร.</p> <p>- มีวัสดุอุปกรณ์ที่พร้อมต่อการให้ความช่วยเหลือ</p>



ประเด็นปัญหาด้าน	สภาพปัญหา พื้นที่ ปริมาณ และกลุ่มเป้าหมาย	ความต้องการ	ประชาชน การคาดการณ์แนวโน้ม ในอนาคต
๓. ปัญหาด้านสังคม และคุณภาพชีวิต	<b>๓.๒ สาธารณสุข</b> - ตำบลดอนแฝกมี ๔ หมู่บ้าน ประชากรจำนวน ๒,๙๓๐ คน ปัจจุบันมีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลดอนแฝก ๑ แห่ง การบริการสาธารณสุขยังไม่ทั่วถึง - ประชาชนขาดการเอาใจใส่ในการจัดระเบียบสุขลักษณะในบ้านเรือนและหมู่บ้าน	- จัดให้มีและบริการสาธารณสุขให้กับประชาชน  - อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับอนามัยและสุขภาพของประชาชน	- ประชาชนตำบลดอนแฝกทุกเพศ ทุกวัยมีสุขภาพทางด้านร่างกายสมบูรณ์ แข็งแรง และมีสุขภาพจิตที่ดี
	<b>๓.๓ กีฬาและนันทนาการ</b> - พื้นที่ตำบลดอนแฝกส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ที่ใช้ในการเกษตร ไม่มีสถานที่ในการก่อสร้างลานกีฬาเอนกประสงค์สำหรับส่งเสริมการเล่นกีฬาออกกำลังกาย	- จัดให้มีและส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการให้ครบทุกหมู่บ้าน - จัดหาวัสดุอุปกรณ์กีฬา	- ประชาชนตำบลดอนแฝกมีสถานที่เล่นกีฬาออกกำลังกาย เป็นการส่งเสริมให้ประชาชนรู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์
	<b>๓.๔ สวัสดิการสังคม</b> - ผู้ด้อยโอกาสได้รับการช่วยเหลือยังไม่ทั่วถึง เช่น ผู้ป่วยโรคเอดส์ ไม่กล้าแสดงตนขอรับการช่วยเหลือ	- จัดกิจกรรมด้านสวัสดิการสังคม	- ประชาชนได้รับการช่วยเหลือในด้านสวัสดิการสังคมเพิ่มขึ้น



ประเด็นปัญหาด้าน	สภาพปัญหา พื้นที่ ปริมาณ และกลุ่มเป้าหมาย	ความต้องการ	การคาดการณ์ แนวโน้ม ในอนาคต
๔. ด้านการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม	<b>๔.๑ การศึกษา</b> - ตำบลดอนแฝกมีโรงเรียนในพื้นที่ จำนวน ๑ แห่ง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ แห่ง ผู้ปกครองส่วนใหญ่มี คำนิยมที่จะส่งลูกหลานไปเรียนที่อื่น เพราะคิดว่าจะได้ความรู้ที่ดีกว่า ทำให้ จำนวนนักเรียนในโรงเรียนและเด็กใน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีจำนวนน้อย	- สนับสนุน ส่งเสริมและ พัฒนาระบบการศึกษาให้ มีประสิทธิภาพ	- ประชาชนเกิดความเชื่อมั่นใน สถานศึกษา ส่ง ลูกหลานเข้าเรียนใน โรงเรียน และศูนย์ พัฒนาเด็กเล็กใน พื้นที่เพิ่มขึ้น
	<b>๔.๒ ด้านศาสนา และวัฒนธรรม</b> - ตำบลดอนแฝกไม่มีสถานที่ในการ ประกอบพิธีกรรมทางศาสนา	- จัดหาสถานที่ในการ ประกอบกิจกรรม หรือ พิธีกรรมทางศาสนา	
๕. ด้าน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	<b>๕.๑ ขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</b> - ปัจจุบันตำบลดอนแฝกยังไม่มี การบริหารจัดการขยะ เนื่องจากไม่มีรถเก็บ ขยะและสถานที่ทิ้งขยะ  - ตำบลดอนแฝกมีโรงงานอุตสาหกรรม ในพื้นที่ ทำให้เกิดปัญหาการปล่อยน้ำ เสีย และมลพิษทางอากาศจากโรงงาน อุตสาหกรรม รวมทั้งน้ำเสียจาก บ้านเรือนประชาชน	- จัดให้มีระบบการบริหาร จัดการขยะในตำบล - รณรงค์ห้ามทิ้งขยะสอง ข้างทาง และส่งเสริมให้ จัดการขยะโดยการฝังกลบ - จัดให้มีมาตรการต่างๆ ในการกำหนดโทษสำหรับ ผู้ทำผิด	-อบต.ดอนแฝก ประสานการจัดเก็บ ขยะกับ อบต หรือหน่วยงานที่มี ความพร้อม  - ผู้ประกอบการ ประชาชน ตระหนัก และเห็นคุณค่ามี จิตสำนึกในการรักษา ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม



ประเด็นปัญหาด้าน	สภาพปัญหา พื้นที่ ปริมาณ และกลุ่มเป้าหมาย	ความต้องการ	การคาดการณ์ แนวโน้ม ในอนาคต
<b>๖. ด้านการเมือง การบริหาร</b>	<b>๖.๑ บุคลากร</b> - ปัจจุบัน อบต.มีภารกิจหน้าที่เพิ่มมากขึ้นแต่บุคลากรมีไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน	- สรรหาบุคลากรให้เพียงพอต่อปริมาณงาน	- อบต.มีบุคลากรเพียงพอ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
	- การปฏิบัติงานต่างๆ ไม่ต่อเนื่อง เนื่องจากมีการโอนย้ายบ่อย การบรรจุพนักงานใหม่ที่ขาดประสบการณ์ทำให้การปฏิบัติงานเกิดความผิดพลาด ไม่ทำตามระเบียบฯ	- ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามที่กรมส่งเสริมฯ หรือหน่วยงานอื่นจัดขึ้น	- บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
	- มีการใช้ระบบสารสนเทศในการปฏิบัติงาน แต่ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ตลอดจนการบำรุงรักษา วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ ในการปฏิบัติงาน	- จัดอบรมให้ความรู้แก่บุคลากร	- บุคลากรมีความรู้ และสามารถแก้ไขปัญหาในเบื้องต้นได้
	<b>๖.๒ การมีส่วนร่วมของประชาชน</b> - ประชาชนไม่ค่อยให้ความร่วมมือ ไม่รู้บทบาทของตนเองเกี่ยวกับการวางแผนพัฒนาท้องถิ่น	- ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้แก่ประชาชน	- ประชาชนเล็งเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น



ประเด็นปัญหาด้าน	สภาพปัญหา พื้นที่ ปริมาณ และกลุ่มเป้าหมาย	ความต้องการ	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
๖. ด้านการเมืองการบริหาร	๖.๓ เครื่องมือในการปฏิบัติงาน - อบต.มีภารกิจเพิ่มมากขึ้นการรายงานข้อมูลต่างๆ หลายเรื่องต้องรายงานผ่านระบบอินเตอร์เน็ต ระบบการประมวลผลข้อมูลช้า เนื่องจากคอมพิวเตอร์ที่ใช้อยู่ปัจจุบันเสื่อมสภาพลง ส่งผลทำให้การรายงานข้อมูลไม่เป็นไปตามกำหนด - เครื่องมือ เครื่องใช้ในการบริหารงานมีไม่เพียงพอ	- จัดหา ปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุงรักษา วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ให้สามารถใช้งานได้ตามปกติ	- อบต.ดอนแฝก มีเครื่องมือเครื่องใช้ที่พร้อมต่อการปฏิบัติงาน การทำงานมีประสิทธิภาพ

#### ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนแฝก

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนแฝก นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหา เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนแฝก ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลดอนแฝก จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกัน แก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแฝก ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุน ให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจแบบพอเพียง

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. เพื่อกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจ ได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย



อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลดอนแฝก ได้วิเคราะห์ SWOT จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภัยคุกคามในการดำเนินงานตามภารกิจ ดังนี้

#### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. การสาธารณสุขการ
๓. การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
๔. การจัดให้มีการบำรุงทางระบายน้ำ
๕. การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
๖. การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

#### ๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดการศึกษา
๒. การจัดให้มีการป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
๓. การป้องกัน การบำบัดโรค
๔. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
๕. การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
๖. จัดให้มีการบำรุงสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรม

ราษฎร

๗. การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

#### ๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม การรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๒. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๓. การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
๔. การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตตำบล

#### ๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
๒. การส่งเสริมการท่องเที่ยว

#### ๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษา ป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. การดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
๓. การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๔. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ



#### ๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดการศึกษา
๒. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
๓. การส่งเสริมกีฬา จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
๔. การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

#### ๕.๗ ด้านบริหารการจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
๒. ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
๓. การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถ จะแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

#### ๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแฝกจะดำเนินการ มีดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแฝก ได้นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์มาตามข้อ ๕ จำนวน ๗ ภารกิจ นำมา กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการตามแผนพัฒนาฯ กิ่ง ๓ ปี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลดอนแฝก มีภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

##### ๖.๑ ภารกิจหลัก

- การปรับปรุงด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

##### ๖.๒ ภารกิจรอง

- การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
- การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
- การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- การส่งเสริมการเกษตร



## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแฝก อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ ได้แก่

- ๑) สำนักงานปลัด อบต.
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวนทั้งสิ้น ๑๓ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๙ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๘ อัตรา รวมตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๓๑ อัตรา

### วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนแฝก

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรค จากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

#### ๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

##### ๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

##### ๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

#### ๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

##### ๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น



## ๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

### จุดแข็ง (Strength)

๑. อบต.ดอนแฝกแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วน สำนักงานปลัด ส่วนโยธา ส่วนการคลัง และมีคำสั่งแบ่งหน้าที่การทำงานอย่างชัดเจน
๒. มีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน
๓. การจัดโครงการ/กิจกรรมต่างๆ มีการประสานงานประชุมปรึกษาหารือก่อนทุกครั้ง
๔. ผู้บริหารใช้พฤติกรรมการบริหารแบบครอบครัวสมาชิกในองค์กร
๕. บุคลากรมีวิธีการในการทำงานเป็นทีม
๖. มีสถานที่เพียงพอต่อการให้บริการประชาชน
๗. มีโครงสร้างที่กำหนดให้ผู้บริหารมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน ทำให้การตัดสินใจของผู้บริหารสนองต่อความต้องการของประชาชนได้ตรงประเด็น
๘. ผู้บริหารและสมาชิกสภา อบต. มีความใกล้ชิดและเข้าถึงประชาชนได้อย่างเป็นกันเอง
๙. ผู้บริหารท้องถิ่นสามารถกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กรอบของกฎหมาย
๑๐. สามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้เองตามภารกิจหน้าที่ที่ได้รับ
๑๑. เป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด

### จุดอ่อน(Weakness)

๑. งบประมาณของ อบต.มีจำนวนจำกัดเมื่อเทียบกับภารกิจหน้าที่ที่ได้รับ
๒. ขาดการส่งเสริมด้านการรวมกลุ่มอาชีพอย่างจริงจัง
๓. ขาดบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะทางในการปฏิบัติงานบุคลากรรับผิดชอบงานหลายด้าน
๔. การรวมกลุ่มและการสร้างเครือข่ายมีน้อย
๕. มีระเบียบ/กฎหมายใหม่ๆ จำนวนมาก และมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรไม่ทันต่อเหตุการณ์
๖. การทำงานไม่ต่อเนื่อง เนื่องจากบุคลากรขององค์กรมีการโอนย้ายบ่อย และบุคลากรบรรจุใหม่ยังขาดประสบการณ์ในการทำงาน
๗. ผู้บริหารมีการสั่งงานข้ามสายบังคับบัญชา
๘. อบต.ดอนแฝก มีภารกิจที่ต้องดำเนินการแต่ไม่มีหน่วยงานรองรับ



## การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

### โอกาส ( Opportunity )

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ปี ๒๕๕๐ มาตรา ๒๘๑-๒๙๐ ได้บัญญัติเกี่ยวกับการบริหารงานท้องถิ่นโดยเน้นความอิสระในการทำงาน
๒. พรบ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ.ศ.๒๕๔๒ ได้กำหนดการถ่ายโอนภารกิจ อำนาจหน้าที่ในการบริการสาธารณะให้ อปท.
๓. มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลตอนแฝกเข้าร่วมบูรณาการการทำงานด้านการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ การจัดการสุขภาพของประชาชนการควบคุมและป้องกันโรคติดต่อ
๔. มีโรงงานอุตสาหกรรมในเขตพื้นที่ตำบลตอนแฝก
๕. พื้นที่ตำบลตอนแฝกมีแม่น้ำท่าจีนไหลผ่าน
๖. มีคลองจำนวน ๘ คลองในพื้นที่
๗. ตำบลตอนแฝกมีพื้นที่ในเขตความรับผิดชอบ ๔ หมู่บ้านง่ายต่อการบริหารงาน
๘. มีพื้นที่ทำการเกษตรที่หลากหลาย เช่น ปลูกข้าว ทำสวนผัก ผลไม้ ฯลฯ

### อุปสรรค ( Threat )

๑. เป็นพื้นที่ลุ่มเสี่ยงต่อการเกิดน้ำท่วมขังพื้นที่
๒. ต้นทุนการผลิตราคาสูง เช่น ราคปุ๋ย เมล็ดพันธุ์พืช ค่าขนส่ง ค่าแรงงานสูงขึ้น
๓. ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับตัวเอง เช่น สิทธิเสรีภาพ การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาตำบล ฯลฯ
๔. ถนนในพื้นที่เป็นถนนเลียบบคลองซึ่งง่ายต่อการพังทลายของดินไหล่ทาง
๕. เส้นทางคมนาคมไม่สะดวกเป็นหลุม เป็นบ่อ
๖. เกษตรกรไม่มีความรู้ในการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงคุณภาพ และเพิ่มผลผลิต เช่น ไม่รู้เทคโนโลยีในการคัดเลือกพันธุ์พืชที่ดี
๗. ปัญหาความขัดแย้งทางการเมืองภายในประเทศ ทำให้การจัดสรรงบประมาณให้แก่ท้องถิ่นล่าช้า ทำให้การกำหนดทิศทางการบริหารงานเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนไม่ทันตามที่กำหนด
๘. สภาพสังคมบางส่วนในพื้นที่เสี่ยงต่อการแพร่ระบาดของยาเสพติด ก่อให้เกิดการลักขโมย



### สรุปผลการวิเคราะห์ SWOT

#### จุดแข็ง (Strength)

๑. มีการแบ่งส่วนราชการ และแบ่งหน้าที่การทำงานชัดเจน
๒. มีการแบ่งสายการบังคับบัญชา
๓. มีการประสานงานประชุมปรึกษาหารือ
๔. มีการบริหารแบบครอบครัว
๕. มีการทำงานเป็นทีม
๖. มีสถานที่พร้อมต่อการให้บริการประชาชน
๗. ผู้บริหารมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน
๘. ผู้บริหารและสมาชิกสภา อบต. มีความเป็นกันเองกับประชาชน
๙. สามารถกำหนดนโยบายได้เอง
๑๐. กำหนดกรอบอัตรากำลังได้เองตามภารกิจหน้าที่
๑๑. เป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด

#### โอกาส (Opportunity)

๑. มีกฎหมายให้ท้องถิ่นมีอิสระในการบริหารงาน
๒. มีหน่วยงานราชการในพื้นที่ ที่ประสานบูรณาการทำงานร่วมกัน
๓. มีโรงงานอุตสาหกรรมในเขตพื้นที่
๔. มีแม่น้ำท่าจีนไหลผ่าน
๕. มีคลองในพื้นที่
๖. พื้นที่ในเขตความรับผิดชอบ ๔ หมู่บ้าน
๗. พื้นที่ทำการเกษตรที่หลากหลาย

#### จุดอ่อน (Weakness)

๑. งบประมาณมีจำนวนจำกัด
๒. ขาดการส่งเสริมด้านการรวมกลุ่มอาชีพ
๓. บุคลากรขาดทักษะ
๔. การรวมกลุ่มและการสร้างเครือข่ายมีน้อย
๕. มีระเบียบ/กฎหมายใหม่ๆ จำนวนมาก และมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย
๖. การทำงานไม่ต่อเนื่อง เนื่องจากบุคลากรขององค์กรมีการโอนย้ายบ่อย และบุคลากรบรรจุใหม่ยังขาดประสบการณ์ในการทำงาน
๗. การสั่งงานไม่เป็นไปตามสายบังคับบัญชา
๘. ไม่มีหน่วยงานรองรับ

#### อุปสรรค (Threat)

๑. พื้นที่ลุ่มเสี่ยงต่อการเกิดน้ำท่วมขัง
๒. ต้นทุนการผลิตราคาสูง
๓. ประชาชนยังขาดความรู้ด้านกฎหมาย
๔. ถนนเลียบคลองง่ายต่อการพังทลายของดินไหล่ทาง
๕. เส้นทางคมนาคมไม่สะดวก
๖. เกษตรกรขาดความรู้ในการนำเทคโนโลยีการเกษตรมาปรับใช้
๗. การจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาลล่าช้า
๘. พื้นที่เสี่ยงต่อการแพร่ระบาดของยาเสพติด



### ๓.๒ การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

#### ๓.๒.๑) การเปลี่ยนแปลงในประเทศที่จะส่งผลกระทบต่อ อบต.

- รัฐธรรมนูญฉบับใหม่จะส่งผลกระทบต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างไร
- แนวโน้มการยกฐานะจาก อบต. เป็นเทศบาลทั่วประเทศ
- แนวโน้มการควมรวมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีพื้นที่ในตำบลเดียวกันให้มีองค์กรเดียว
- การเพิ่มขึ้นหรือลดลงของการจัดสรรเงินงบประมาณให้ อบต.

#### ๓.๒.๒) การเปลี่ยนแปลงในระดับภูมิภาคที่จะส่งผลกระทบต่อ อบต.

AEC หรือ Asean Economics Community คือการรวมตัวของชาติในอาเซียน ๑๐ ประเทศ โดยมีไทยพม่าลาวเวียดนามมาเลเซียสิงคโปร์อินโดนีเซียฟิลิปปินส์กัมพูชาบรูไน เพื่อที่จะให้มีผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจร่วมกัน จะมีรูปแบบคล้ายๆ กลุ่ม Euro Zone นั้นเอง จะทำให้มีผลประโยชน์อำนาจต่อรองต่างๆ กับคู่ค้าได้มากขึ้น และการนำเข้า ส่งออกของชาติในอาเซียนก็จะเสรี ยกเว้นสินค้าบางชนิดที่แต่ละประเทศอาจจะขอไว้ไม่ลดภาษีนำเข้า (เรียกว่าสินค้าอ่อนไหว)

Aseanจะรวมตัวเป็น ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและมีผลเป็นรูปธรรม ณ วันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๕๘ ณ วันนั้นจะทำให้ภูมิภาคนี้เปลี่ยนแปลงไปอย่างมากโดย AEC Blueprint (แบบพิมพ์เขียว) หรือแนวทางที่จะให้ AEC เป็นไปคือ

๑. การเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียวกัน
๒. การเป็นภูมิภาคที่มีขีดความสามารถในการแข่งขันสูง
๓. การเป็นภูมิภาคที่มีการพัฒนาทางเศรษฐกิจที่เท่าเทียมกัน
๔. การเป็นภูมิภาคที่มีการบูรณาการเข้ากับเศรษฐกิจโลก

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแฝกได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ไว้จำนวน ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนั้น จึงวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงในระดับภูมิภาค หรือ การเข้าสู่ AEC ที่จะส่งผลกระทบต่อองค์การบริหารส่วนตำบลดอนแฝก ในยุทธศาสตร์ต่างๆ ดังนี้

#### - ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

##### - การศึกษา

การเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ของไทย ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแฝกต้องให้ความสำคัญกับการศึกษามากขึ้น เนื่องจาก อบต.ดอนแฝกมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลดอนแฝกอยู่ในสังกัด โดยให้ความสำคัญกับภาษาที่ต้องใช้สื่อสาร เช่น ภาษาอังกฤษและภาษาจีน เป็นต้น

##### - ศาสนา

การที่โลกมีหลากหลายศาสนา อาจทำให้มีความคิดที่แตกต่างกัน แต่องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแฝก ร้อยละ ๙๙ นับถือศาสนาพุทธ อีกร้อยละ ๑ นับถืออิสลาม จึงไม่มีความขัดแย้งในเขตพื้นที่

##### - วัฒนธรรม



ด้วยยุคสมัยที่เริ่มเปลี่ยนไป ทำให้เด็กรุ่นใหม่ เริ่มมีการนำวัฒนธรรมจากต่างชาติเข้ามาในประเทศไทยเพิ่มมากขึ้น ทำให้วัฒนธรรมของไทยหลายๆพื้นที่อาจถูกกลืนเลียนไป ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลดอนแฝก ได้ให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมของไทยตลอดมา

#### - ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

ประชาชนชาวตำบลดอนแฝก ส่วนมากมีอาชีพทำการเกษตร อีกบางส่วนมีอาชีพรับจ้าง จึงทำให้การพัฒนาด้านเศรษฐกิจเป็นไปค่อนข้างยาก เนื่องจากประชาชนส่วนมากไม่ค่อยมีเวลาที่จะมาฝึกอบรมส่งเสริมอาชีพ ซึ่งประชาชนส่วนมากคิดว่ามีอาชีพเดิมที่ดีอยู่แล้ว และไม่กล้าเปลี่ยนความคิดในการรับรู้สิ่งใหม่ๆ

#### - ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม

การเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ของไทย ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การบริหารส่วนตำบลดอนแฝก ต้องให้ความสำคัญกับการจัดระเบียบชุมชนสังคมและความสงบเรียบร้อยมากขึ้น เนื่องจากกฎหมายและวัฒนธรรมของแต่ละชนชาติอาจมีความแตกต่างกัน ดังนั้น อาจมีการฝ่าฝืนกฎหมายจากชาวต่างประเทศในไทยมากขึ้นทั้งโดยตั้งใจและความไม่รู้กฎหมาย อีกทั้ง อาจเกิดปัญหาอาชญากรรม ยาเสพติด เพิ่มมากขึ้นจากการหลั่งไหลของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในไทยมากขึ้น

#### - ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม

ตำบลดอนแฝก ไม่มีป่าไม้หรือพื้นที่ที่เป็นป่าไม้ จึงทำให้ต้องมีกรรมกรให้ตระหนักในการรักษาทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมเป็นอย่างมาก

#### - ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

ด้านการเมืองในระดับชาติอาจยังความขัดแย้งด้านการเมืองระหว่างรัฐสมาชิกด้วยกันเอง รวมทั้งปัญหาการก่อการร้ายที่เป็นผลมาจากการเมือง ซึ่งประเทศใดประเทศหนึ่งไม่สามารถแก้ไขได้โดยลำพัง

การบริหารภาครัฐต้องเร่งรัดพัฒนาให้ตอบสนองการให้บริการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้บริการในด้านการอนุญาต อนุมัติ ต่างๆ ซึ่งต้องมีคู่มือภาษาอังกฤษ จีน เป็นต้น เพื่อสื่อสารกับชาวต่างชาติที่ต้องการทำนิติกรรมต่างๆซึ่งเกี่ยวกับรัฐ เช่น การเสียภาษีบำรุงท้องที่ การเสียภาษีป้าย เป็นต้น อีกทั้งเจ้าหน้าที่ภาครัฐจำเป็นต้องพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษให้อยู่ในระดับที่สื่อสารกับผู้ใช้บริการที่เป็นชาวต่างชาติ

#### -ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

การเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ของไทย ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การบริหารส่วนตำบลดอนแฝก ต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการหลั่งไหลเข้ามาของประชากรประเทศเพื่อนบ้านไม่ว่าจะเข้ามาในฐานะนักท่องเที่ยว คนทำงาน หรือการอื่นใด การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่สำคัญ เช่น ถนน ป้ายจราจรที่มีภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศที่จำเป็น เป็นต้นซึ่งปัจจุบันในพื้นที่ตำบลดอนแฝก กำลังมีการก่อสร้างถนนสายทางหลวงพิเศษ หมายเลข ๘๑บางใหญ่-กาญจนบุรี



## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### ๘.๑ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลตอนแฝก

องค์การบริหารส่วนตำบลตอนแฝก เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง จึงได้กำหนด โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและภารกิจในส่วนราชการต่างๆ ออกเป็น ๓ ส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง

(๑) โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	(๒) โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่)	หมายเหตุ
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	
๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานกฎหมายและคดี ๑.๕ งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๑.๖ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานกฎหมายและคดี ๑.๕ งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๑.๖ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานสาธารณูปโภค ๓.๓ งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานสาธารณูปโภค ๓.๓ งานออกแบบและควบคุมอาคาร	



๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแฝก ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงานและได้จัดทำกรอบ 29 อัตรากำลังใหม่เสร็จเรียบร้อยแล้ว เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม (+) / ลด (-)			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๑</b>	<b>๑</b>	<b>๑</b>	<b>๑</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>สำนักงานปลัด</b>								
- หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานบริหารทั่วไป</b>								
- นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	- ว่างเดิม - ๑ มี.ค. ๖๐
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
- ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
- ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b>								
- คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานนโยบายและแผน</b>								
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานกฎหมายและคดี</b>								
- นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	- ว่างเดิม - (กสถ.)
<b>งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</b>								
- นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	- ว่างเดิม - (๑๖ ส.ค. ๖๐)
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b>								
- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวมสำนักงานปลัด</b>	<b>๑๓</b>	<b>๑๓</b>	<b>๑๓</b>	<b>๑๓</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

ก.อบต.จังหวัดนครปฐม  
ครั้งที่.../...  
๒๗ ก.ย. ๒๕๖๐

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม (+) / ลด (-)			30 หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
<b>กองคลัง</b>								
- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานการเงิน</b>								
- นักวิชาการคลังปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานบัญชี</b>								
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
- พนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</b>								
- นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง - (กสธ.)
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
- ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</b>								
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวมกองคลัง</b>	<b>๘</b>	<b>๘</b>	<b>๘</b>	<b>๘</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>กองช่าง</b>								
- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานก่อสร้าง</b>								
- นายช่างโยธาปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานออกแบบและควบคุมอาคาร</b>								
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานสาธารณูปโภค</b>								
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
- พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
- คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
<b>รวมกองช่าง</b>	<b>๙</b>	<b>๙</b>	<b>๙</b>	<b>๙</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>๓๑</b>	<b>๓๑</b>	<b>๓๑</b>	<b>๓๑</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	



๔. การศึกษาใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินต้นและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลตอนแฝก

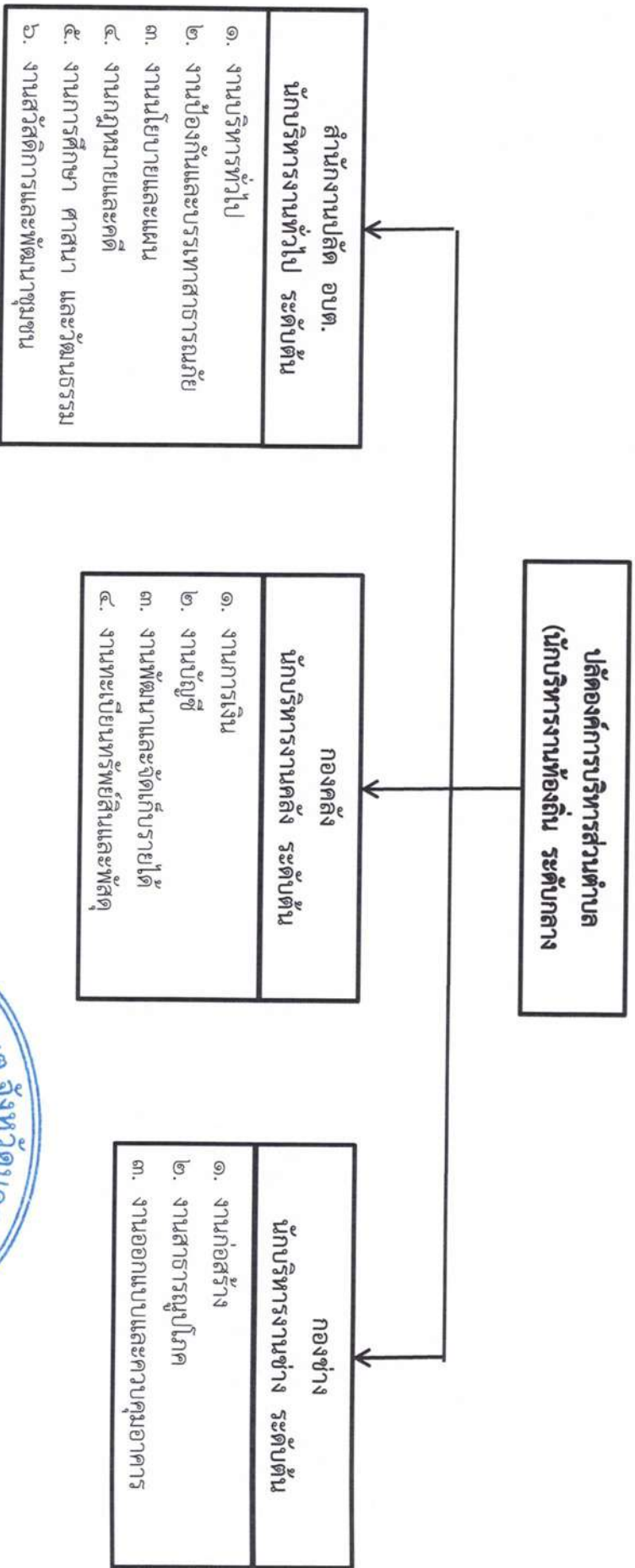
ที่	ชื่อสายงาน	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
					ปัจจุบัน	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๑	๑	๔๘๗,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๕๐	๑๖,๔๕๐	๑๖,๕๖๐	๖๑๓,๕๖๐	๖๓๐,๐๐๐	๖๔๖,๕๖๐	
๒	สำนักงานปลัด หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๑	๑	๓๕๓,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๘๖๐	๓๖๘,๗๖๐	๓๗๘,๓๖๐	๓๙๑,๓๒๐	
๓	นักบริหารงานบุคคล	วิชาการ	ป.ก.	๑	๑	๒๕๓,๖๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๖๒,๒๐๐	๒๘๐,๐๘๐	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ป.ก.	๑	๑	๒๒๒,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๙,๘๒๐	๒๓๗,๖๐๐	๒๔๕,๒๘๐	
๕	นิติกร	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๗,๓๒๐	- ว่าง -
๖	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๗,๐๖๐	- ว่าง -
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๘๗,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๒๐	๘,๗๒๐	๘,๗๒๐	๓๐๖,๕๒๐	๓๐๖,๕๒๐	๓๒๖,๐๖๐	
๘	พนักงานวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	๑	๑	๒๒๕,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๑๒๐	๘,๔๘๐	๘,๘๔๐	๒๓๓,๕๖๐	๒๔๓,๘๐๐	๒๕๓,๘๐๐	
๙	ผู้ช่วยนักบริหารงานบุคคล	-	-	๑	๑	๒๐๒,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๑๒๐	๘,๕๒๐	๘,๙๒๐	๒๑๐,๔๔๐	๒๑๙,๐๐๐	๒๒๗,๗๖๐	
๑๐	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	๑	๑	๑๘๖,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๙๖๐	๘,๓๖๐	๑๙๔,๔๐๐	๒๐๒,๑๗๖	๒๑๐,๓๓๖	
๑๑	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑	๑	๑๒๖,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๑๓๒,๐๐๐	๑๓๗,๒๘๐	๑๔๒,๘๐๐	
๑๒	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จบฤดูหนาว
๑๓	พนักงาน	-	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๔	ภารโรง	-	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	

กรมการปกครอง  
 สำนักงานตรวจการแผ่นดิน  
 ๒๗ กย. ๒๕๖๐  
 ๒๕๖๐

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราการลดลง			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (ก)			ค่าใช้จ่ายรวม (ข)			หมายเหตุ	
					จำนวน	ปัจจุบัน	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		๒๕๖๑
๑๕	กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ผู้อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑	๑	๔๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๓,๓๒๐	๓๓,๓๒๐	๓๓,๓๒๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๙๖๐		
๑๖	นักวิชาการคลัง	วิชาการ	ปก.	๑	๑	๒๖๐,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐	๒๗๑,๔๔๐	๒๘๓,๖๐๐	๒๙๓,๘๘๐		
๑๗	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	-	๒๘๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๒๐	๘,๗๒๐	๘,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๖,๓๒๐	๓๒๖,๖๐๐		
๑๘	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ชง.	๑	๑	๒๐๓,๐๕๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๔๐	๘,๒๔๐	๘,๑๒๐	๒๑๒,๒๘๐	๒๒๑,๒๘๐	๒๓๐,๕๐๐		
	<b>ลูกจ้างประจำ</b>																			
๑๙	พนักงานการเงินและบัญชี	-	-	๑	๑	๒๓๒,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๘,๘๔๐	๒๔๐,๕๘๐	๒๕๐,๑๖๐	๒๕๘,๐๐๐		
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																			
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	๑	๑	๑๕๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๒,๒๔๐	๑๖๘,๘๔๐	๑๗๕,๖๘๐		
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	๑	๑	๑๖๖,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๗๓,๐๐๐	๑๘๐,๘๖๐	๑๘๘,๖๐๐		
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑	๑	๑๕๕,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๑,๘๐๐	๑๖๖,๘๔๐	๑๗๓,๕๒๐		
	<b>กองช่าง</b>																			
๒๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ผู้อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑	๑	๓๗๘,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๘๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๕๔๐	๓๙๑,๓๒๐	๔๐๕,๖๔๐	๔๑๘,๐๘๐		
๒๔	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ทง.	๑	๑	๑๖๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๕๘๐	๖,๘๔๐	๑๖๘,๓๖๐	๑๗๕,๘๔๐	๑๘๓,๖๘๐		
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																			
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑	๑	๑๕๕,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๑,๘๐๐	๑๖๖,๘๔๐	๑๗๓,๕๒๐		
๒๖	พนักงานช่างมาตรวัดน้ำ	-	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๒๗	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๒๘	คนงาน	-	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๒๙	คนงาน	-	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๓๐	คนงาน	-	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๓๑	คนงาน	-	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
(๔)	รวม			๓๑	๒๗	๖,๖๕๖,๙๒๐	๓๑	๓๑	๓๑	-	-	-	๒๐๕,๓๖๐	๒๐๗,๒๘๔	๒๑๓,๐๐๐	๖,๘๕๑,๒๘๐	๗,๐๕๘,๕๖๔	๗,๒๕๗,๕๒๘		
(๕)	ประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%															๑,๓๗๐,๒๕๖	๑,๔๐๖,๙๑๔	๑,๔๕๗,๕๑๔		
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลท้องถิ่น															๘,๒๒๑,๕๓๖	๘,๔๕๑,๔๕๘	๘,๖๖๗,๐๔๒		
(๗)	รวมไม่เกินร้อยละ ๔๐															๒๘,๓๓๓	๒๗,๗๑๑	๒๗,๘๕๕		

อ.อ.ค.คลังจังหวัดนครราชสีมา  
 กิ่งที่ ๙๒.๒๕๓๖  
 ๒๕๓ ก.ย. ๒๕๖๐  
 ทัศนชัย นุ่มนุก  
 ทัศนชัย นุ่มนุก

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลอนแปดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี









๓๑. บัญชีแสดงจัดคณณผู้ตำแหน่งและกรกรำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ตามแผนอัตรากรำลง ๓ ปี ปิงประมาณ ๒๕๖๓-๒๕๖๓

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรบออัตราเดิม			กรบออัตรากรำลงใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ					
สำนักงานปลัด													
๑	นางสาววิษา ไชยารักษ์กุล	ปโท รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๑๘-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑๘-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๕๒๐,๕๒๐ (๓๕,๗๖๐x๑๒)	๘๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๕๘๗,๕๒๐
๒	นางอุรรรณ พันธ์ศรี	ปโท รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๑๘-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๘-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๓๓๑,๖๘๐ (๒๕,๙๗๖x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๘๓,๖๘๐
๓	นางสาวกาญจนา น้ัววง	ปตรี บริหารรัฐกิจบัณฑิต (กรำกรำกรำกรำ)	๑๘-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิทยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๑๘-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิทยากรบุคคล	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๒๕๕,๖๘๐ (๒๑,๑๘๐x๑๒)	-	-	๒๕๕,๖๘๐
๔	นางสาส์สิ กิ่งศรีศรี	ปโท รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต (นโยบายสาธารณะ)	๑๘-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๑๘-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๒๒๒,๒๘๐ (๑๘,๕๒๐x๑๒)	-	-	๒๒๒,๒๘๐
๕	- ว่าง -	-	๑๘-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นิติกร	ปท./ชก.	๑๘-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ปท./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๔,๗๕๐x๑๒)/๒ x ๑๒	-	-	๓๕๕,๓๒๐ - ว่าง -
๖	- ว่าง -	-	๑๘-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปท./ชก.	๑๘-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปท./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๔,๗๕๐x๑๒)/๒ x ๑๒	-	-	๓๕๕,๓๒๐ - ว่าง -
๗	- ว่าง -	-	๑๘-๓-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ปง./ชง.	๑๘-๓-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๘๗,๘๐๐ (๔,๗๕๐x๑๒,๙๐๐)/๒x๑๒	-	-	๒๘๗,๘๐๐ - ว่าง -


  
**ก.อบค.จังหวัดนครปฐม**  
 ครังที่ ๓๗ | ๒๕๖๓  
 เห็นชอบเมื่อ  
**๒๗ ก.ย. ๒๕๖๓**  
 ชุณ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	รวมยอด
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง				
38												
๘	นางสาวศลิณี คงเดช	ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต ทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนคร เหนือ	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล นโยบายและแผน	-	๒๐๒,๓๒๐ (๒๖,๘๖๖*๑๒)	-	-	๑๙๘,๖๕๐
๙	นางสาวพิมพ์ทิศาพันธ์ สุธรรมงรรายา	ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต การจัดการทั่วไป	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	-	๒๒๕,๓๖๐ (๑๘,๘๖๐ x ๑๒)	-	-	๒๑๖,๕๐๐
๑๐	นางสาวอุบล ศรีพันธ์	ป.ตรี ศึกษาศาสตร์บัณฑิต ปฐมวัย	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑๘๖,๘๕๐ (๑๕,๕๗๐ x ๑๒)	-	-	๑๘๖,๘๕๐
๑๑	นางสาวอภาพ อยู่สำราญ	ป.ตรี ปฐมวัย	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๓๖,๘๐๐ (๑๑,๔๐๐*๑๒)	-	-	๑๓๖,๘๐๐
๑๒	นายพิชชัญ เสนาะคำ	ม.๓	-	พนักงานอำนวยการ	-	-	พนักงานอำนวยการ	-	๑๒๖,๘๕๐ (๑๐,๕๗๐*๑๒)	-	-	๑๒๖,๘๕๐
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>											
๑๓	นางสาวเจนจิรา วงษ์อิน	ป.ตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต ศัพทวรรณคดีศรี	-	คณงาน	-	-	คณงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๔	นางวิมล อินทร์วงษ์	ม.๖	-	การโรง	-	-	การโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐



กองคลัง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ					
๑๕	นางสาวพรพรรณ ขอบคกลาง	ป.โท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต การเงินการบัญชี	๑๕-๓-๐๑-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๑๕-๓-๐๑-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	อำนาจการ	ต้น	๑๕๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐ X ๑๒)	๕๓,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๑๕๕,๕๐๐
๑๖	นางสาววิฑูรย์ เกียรติอมรแปก	ป.ตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต การจัดการทั่วไป	๑๕-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปฏิบัติการ	๑๕-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๒๖๐,๕๒๐ (๒๑,๗๑๐ X ๑๒)	-	-	๒๕๘,๘๑๐
๑๗	- ว่าง -	-	๑๕-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๑๕-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ป.ก./ช.ก	๓๕๕,๓๒๐ (๔,๖๒๐+๔๕,๕๕๐)/๒ X ๑๒	-	-	๒๖๙,๕๒๐
๑๘	นางณิชาภัทร อรุณภูมิ	ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต บริหารทรัพยากรมนุษย์	๑๕-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๑๕-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๒๐๓,๐๕๐ (๑๖,๙๒๐ X ๑๒)	-	-	๑๗๖,๑๓๐
๑๙	อุบลรัตน์ประจักษ์ นางกมลทิน อิมพชัย	ป.ตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต การจัดการทั่วไป	สนับสนุน	พนักงานงานเงินและบัญชี	-	สนับสนุน	พนักงานงานเงินและ บัญชี	-	-	๒๓๒,๕๒๐ (๑๙,๔๕๐ X ๑๒)	-	-	๒๑๓,๑๐๐
๒๐	พณิชนันท์ภวกรณิจ นางสาวบุษยามณี อรุณเทียนทอง	ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต การตลาด	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	๑๕๖,๐๐๐ (๑๓,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๕๕,๐๐๐
๒๑	นางสาวสุวิมล เกียรติอมรแปก	ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต การจัดการทั่วไป	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	-	๑๖๗,๒๕๐ (๑๓,๙๔๐ X ๑๒)	-	-	๑๖๓,๓๑๐
๒๒	นางสาวจุไรรัตน์ อยู่ถาวร	ป.ตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต พัฒนาชุมชน	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๕๕,๑๖๐ (๑๒,๙๓๐ X ๑๒)	-	-	๑๔๕,๒๓๐

น.อ.บ.ต. จักรกฤษณ์ วัฒนศิริกุล  
 ๒๗ ก.ย. ๒๕๖๐  
 เห็นชอบเมื่อ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง				
กองช่าง												
๒๓	นายชำนาญ สนิธิ	ป.ตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต เทคโนโลยีก่อสร้าง	๑๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	คณ	๑๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	อำนาจการเทียบ	๓๒๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐ X ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๓๗๘,๓๖๐
๒๔	นายเพ็ญศักดิ์ เสนาะพันธ์	ป.ส. ช่างก่อสร้าง	๑๘-๓-๐๕-๔๗๑๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน	๑๘-๓-๐๕-๔๗๑๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	๑๒๒,๐๐๐ (๑๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๒๒,๐๐๐
๒๕	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b> นางสาวพนัสนิษฐ์ ศิริพน	ป.ตรี นิติศาสตรบัณฑิต ประชาสัมพันธ์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๕,๑๖๐ (๑๒,๙๓๐ X ๑๒)	-	-	๑๕๕,๑๖๐
๒๖	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b> นายเสาว เกติคอนนอก	ป.ตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต ทัศนศึกษา	-	พนักงานจดหมายตราหน้า	-	-	พนักงานจดหมายตราหน้า	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๗	นางอ้อย อยู่คู่คำ	-	-	พนักงานจดหมายตราหน้า	-	-	พนักงานจดหมายตราหน้า	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๘	นายอภิชาติ ถนอมพันธ์	ป.๓	-	พนักงาน	-	-	พนักงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๙	นายรัฐพร ทองนาวรัตน์	ป.๖	-	พนักงาน	-	-	พนักงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๐	นายสิกร เจริญสถา	ป.๖	-	พนักงาน	-	-	พนักงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๑	นายวิยะพงษ์ ผ่องใส	ป.๓	-	พนักงาน	-	-	พนักงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

น.อบต.จังหวัดนครปฐม  
 ครุฑ ๙/๒๕๖๐  
 พิเศษ ก.ย. ๒๕๖๐  
 เห็นชอบแล้ว

## ๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแฝก กำหนดแนวทางการของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแฝก ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันมีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใสในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหา ความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแฝก มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบ ดิจิตอล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชน ใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแฝก มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลดอนแฝก ๑ แห่ง พร้อมกับเจ้าหน้าที่ประจำโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลดอนแฝก ดังนั้นในด้านการปฏิบัติงานสาธารณสุข ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแฝก มีขีดความสามารถในการให้บริการสาธารณสุข โดดเด่น และทันท่วงทีต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ งบประมาณในจำนวนหนึ่งที่อุดหนุนให้กับสถานีอนามัยถ้ำไอน ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแฝก สามารถจัดซื้ออุปกรณ์ เครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัย และมีขีดความสามารถในการสนับสนุนบุคลากรและ งบประมาณในการจ้างอัตรากำลังเพิ่ม เพื่อสนับสนุนงานในด้านสาธารณสุขได้เป็นอย่างดี และทันสมัย



ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลอนแฝกตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่ จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- | การบริหารโครงการ
- | การให้บริการ
- | การวิจัย
- | ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- | การเขียนหนังสือราชการ
- | การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลอนแฝกเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่าง สถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็น อย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วน ตำบลอนแฝก ประกอบด้วย

- | การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- | การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- | การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- | การบริการเป็นเลิศ
- | การทำงานเป็นทีม



๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนแฝก

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแฝก ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

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

