

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒)



ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงกลาง
อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลดงกลาง
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒)

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงาน
บุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด ในการประชุม
ครั้งที่ ๕/ ๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลดงกลาง
อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ ให้มีผลไม่ก่อนวันที่คณะกรรมการ
พนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ดมีมติเห็นชอบ

บัดนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลดงกลาง อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ได้ดำเนินการ
ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒) โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๔

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือนกรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๔

(นายพนมลักษณ์ อางโต)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดงกลาง

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลดงกลาง	๕
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงกลาง	๗
๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลดงกลางจะดำเนินการ	๑๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างส่วนราชการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๕
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๖
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง	๓๗

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลดงกลางได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ อัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณากำหนด ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนกระทั่งภาระ ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล จัดทำแผนอัตรากำลังของ พนักงานส่วนตำบลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

และตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการ กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของ องค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้ กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลดงกลางจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อกำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังทั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างให้อยู่ใน ฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่ง และอัตราของข้าราชการส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งตั้งจ่ายจากหมวดเงินเดือน ค่าจ้างของท้องถิ่นและที่ตั้งจ่ายจากการได้รับเงินจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้างจากเงินอุดหนุนรัฐบาล ให้เป็นไปอย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด

องค์การบริหารส่วนตำบลดงกลาง

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ อัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่าย ด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงาน ส่วนตำบลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จัดทำแผน อัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงาน ส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนด ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้ลงนามประกาศ ณ วันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๔๕ กำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อ เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงาน ส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้ง คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนด หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ ตามมาตรฐานทั่วไป ตามข้อ ๑.๑ และตามประกาศกำหนด ตามข้อ ๑.๒ ซึ่งคณะกรรมการกลางพนักงานส่วน ตำบล (ก.อบต.) ได้ให้ความเห็นชอบแล้วในการประชุมคณะกรรมการ ก.อบต. ครั้งที่ ๕/ ๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๕ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๔๕ และผู้ว่าราชการจังหวัดร้อยเอ็ด ในฐานะประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด ได้ลงนาม เมื่อวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๕

๑.๔ ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด ในการประชุม ครั้งที่ ๕/ ๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลดงกลางอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ ให้มีผลไม่ก่อนวันที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ดมีมติเห็นชอบ

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลดงกลางจึงได้จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒) ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดงกลางมีโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงานที่ เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดงกลาง มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัด

อัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงกลาง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด (ก.อบต.จังหวัดร้อยเอ็ด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากร

๒.๕ เพื่อให้สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลดงกลาง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลด ขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจ สามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อสามารถควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลดงกลางแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดงกลาง เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลดงกลาง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาในพื้นที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบลดงกลาง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลดงกลางบรรลุผลตาม พันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้น ครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการ เปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการภายใน และการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลดงกลาง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็น ค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับปรุงระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัด และมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ จะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น งานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้าง เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการ และพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคต มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/ เปลี่ยนอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไป จะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไป ในส่วนราชนาการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชนาการนั้น มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชนาการในปัจจุบันมีข้าราชการ

สูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานราชการใน อบต.ก. และงานราชการใน อบต.ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกัน น่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ องค์การบริหารส่วนตำบลกลางมีแผนการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ซึ่งการอบรมหรือฝึกอบรมจะต้องดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร โดยมีการวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินความต้องการอบรมหรือฝึกอบรมเพื่อประกอบการจัดทำโครงการพัฒนาองค์ความรู้ (Knowledge Management)

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม / ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็จะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการ โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าว จะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่า โดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม / ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลดงกลาง

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา
๑. การคมนาคมระหว่างหมู่บ้าน ๒. ปัญหาถนนภายในหมู่บ้าน ๓. ปัญหาไฟฟ้ามอด ๔. ปัญหาไฟฟ้าเพื่อการเกษตร ๕. ปัญหาน้ำไหลเข้าบ้านเรือนราษฎร ๖. ปัญหาไม่มีน้ำดื่มสะอาดไม่เพียงพอ และขาดแคลนแหล่งน้ำดื่ม ๗. ปัญหาระบบประปาไม่เพียงพอ ๘. ปัญหาไม่มีภาชนะกักเก็บน้ำฝน ๙. ปัญหาแหล่งน้ำธรรมชาติ ๑๐. ปัญหาคลองส่งน้ำ ๑๑. ปัญหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ไม่เพียงพอ ๑๒. ปัญหาประชาชนขาดจิตสำนึกในการ ใช้น้ำอย่างประหยัด	๑. ถนนลูกรังขรุขระเป็นหลุมเป็นบ่อ ทำให้การคมนาคมไม่สะดวก ๒. ถนนภายในหมู่บ้านขรุขระเป็นหลุมเป็นบ่อ มีฝุ่นละออง ทั้ง ๑๐ หมู่บ้าน ๓. ไฟฟ้าส่องสว่างตามถนนมีไม่เพียงพอ ๔. การขยายเขตไฟฟ้าเข้าไม่ถึงพื้นที่การเกษตร ทั้ง ๑๐ หมู่บ้าน ๕. ขาดการวางท่อระบายน้ำในชุมชน ทำให้น้ำท่วมขังได้ง่าย ๖. ประชาชนขาดน้ำสะอาดในการอุปโภค บริโภค จำนวน ๔ หมู่บ้าน ๗. ระบบประปาไม่เพียงพอ จำนวน ๑๐ หมู่บ้าน ๘. ประชาชนมีภาชนะกักเก็บน้ำฝนไม่เพียงพอ ๙. แหล่งน้ำธรรมชาติตื้นเขิน ๑๐. คลองส่งน้ำไม่สามารถส่งน้ำไปยังพื้นที่การเกษตรได้อย่างทั่วถึง ๑๑. ขาดแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรขนาดใหญ่ ๑๒. ประชาชนขาดจิตสำนึกในการใช้น้ำ อย่างมีคุณค่าและประหยัด

๒. ด้านเศรษฐกิจ

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา
๑. ปัญหารายได้ของประชาชน ๒. ปัญหาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ ๓. ไม่มีตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร ๔. ขาดแหล่งกักเก็บในการประกอบอาชีพ ๕. ขาดความรู้ในการพัฒนาปรับปรุง ผลผลิตทางการเกษตร ๖. ปัญหาการว่างงาน ๗. ไม่มีอำนาจต่อรองในการจำหน่าย ผลผลิต ๘. ขาดการจ้างงานในชุมชน และอัตรา ค่าแรงงานต่ำ	๑. ประชาชนมีรายได้ไม่เพียงพอแก่การครองชีพ ๒. ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ ไม่คุ้มต่อการลงทุน ๓. ไม่มีแหล่งรองรับผลผลิต และตลาดกลางในการรับซื้อผลผลิต ทางการเกษตร ๔. ประชาชนขาดแหล่งเงินทุนกู้ยืมเพื่อใช้ในการประกอบอาชีพ ๕. ประชาชนขาดความรู้ในการปรับปรุงพันธุ์พืชทางการเกษตร ๖. การว่างงานหลังฤดูการเก็บเกี่ยว ๗. ประชาชนขาดการรวมกลุ่มเพื่อต่อรองราคา และแก้ไขปัญหา ทางการเกษตร ๘. การจ้างงานในชุมชนมีน้อย และมีอัตราค่าแรงงานต่ำ

๓. ด้านสังคม

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา
๑. ปัญหายาเสพติดในชุมชน	๑. ปัญหาการติดยาเสพติดของประชาชนและเยาวชนในพื้นที่
๒. ปัญหาผลกระทบด้านสาธารณสุข	๒. ประชาชนได้รับความเดือนร้อนจากภัยแล้งและวาตภัย
๓. ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	๓. ปัญหาการลักขโมยทรัพย์สินในเขตพื้นที่
๔. ปัญหาการรับความรู้ ข้อมูลข่าวสาร	๔. ปัญหาการขาดห้องสมุดประจำหมู่บ้าน
๕. ปัญหาการนันทนาการ	๕. ปัญหาขาดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

๔. ด้านการเมือง การบริหาร

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา
๑. ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจ การเมืองการปกครอง	๑. ประชาชนบางส่วนขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องการเมือง การปกครอง
๒. ปัญหาการติดต่อประสานงานระหว่าง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับหมู่บ้าน	๒. ประชาชนบางส่วนขาดความรู้ความเข้าใจในระบบการ ทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๓. ปัญหาความร่วมมือในการจัดกิจกรรมต่างๆ	๓. ประชาชนบางส่วนไม่เสียสละเวลาในการร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดขึ้น

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา
๑. ปัญหาการบุกรุกที่สาธารณะ	๑. ปัญหาประชาชนบุกรุกที่สาธารณะ
๒. ปัญหาการตัดไม้ทำลายป่า	๒. ปัญหาการตัดไม้ทำลายป่าในพื้นที่สาธารณะ
๓. ปัญหาคุณภาพดินเสื่อม	๓. ปัญหาดินเสื่อมคุณภาพ ดินเค็ม
๔. ปัญหาพื้นที่สำหรับจัดทำบ่อขยะ	๔. ปัญหาการขาดที่ดินที่เหมาะสมสำหรับจัดทำบ่อขยะในเขตพื้นที่
๕. ปัญหาขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๕. ปัญหาประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

๖. ด้านการสาธารณสุข

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา
๑. ปัญหาสุขภาพอนามัยของประชาชน	๑. ประชาชนบางส่วนมีปัญหาสุขภาพ และไม่ใส่ใจการดูแลสุขภาพ
๒. ปัญหาโรคระบาดในชุมชน	๒. ปัญหาโรคระบาดในชุมชน เช่น โรคไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า
๓. ปัญหาขาดความรู้ในการรักษาโรค	๓. ปัญหาประชาชนขาดความรู้เบื้องต้นในการป้องกันโรค
๔. ปัญหาด้านการบริการสาธารณสุข	๔. ปัญหาการให้บริการด้านสาธารณสุขไม่ทั่วถึง

๖. ด้านการสาธารณสุข (ต่อ)

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา
๕. ปัญหาถังขยะไม่เพียงพอ	๕. ปัญหาถังขยะมีไม่เพียงพอต่อประชาชนในพื้นที่
๖. ปัญหาโรคเอดส์	๖. การแพร่ระบาดของโรคเอดส์ในชุมชนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา
๑. ปัญหาการขาดทุนทรัพย์ในการศึกษา	๑. เยาวชนบางส่วนขาดทุนทรัพย์ในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
๒. ปัญหาการอนุรักษ์ประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงาม	๒. ขาดการสานต่อในการอนุรักษ์ประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามจากคนรุ่นเก่าสู่คนรุ่นหลัง
๓. ปัญหาการอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น	๓. ขาดการรณรงค์และส่งเสริมในการอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกลาง

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณสุขการ
- (๕) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาล การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในเขตพื้นที่ตำบลดงกลาง
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตพื้นที่ตำบลดงกลาง

เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๕ ด้านการบริการจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาน้ำ ป่าไม้ ที่ดิน สัตว์ป่า
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การคุ้มครองดูแล และรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริการจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงกลาง ทั้ง ๗ ด้านข้างต้น และตามที่กฎหมายได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจที่สามารถจะดำเนินการแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในพื้นที่ แต่อาจจะมีข้อจำกัดเกี่ยวกับกำลังคน และงบประมาณในการบริหารจัดการที่ดีหรือไม่เพียงพอ

จากผลการพัฒนาท้องถิ่นในปีที่ผ่านมา ภายใต้ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงกลางนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลดงกลาง จึงสามารถวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT) ได้ดังนี้

๑. จุดแข็ง (Strength-S)

- ๑.๑ มีคำสั่งแบ่งโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลดงกลางชัดเจน คลอบคลุมอำนาจหน้าที่ตามภารกิจและสามารถเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงได้ตามภารกิจที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือถ่ายโอน
- ๑.๒ มีแผนพัฒนาที่ชัดเจนและมีการบูรณาการจัดทำแผนการทำงานร่วมกับหน่วยงานหรือส่วนราชการอื่น
- ๑.๓ มีคำสั่งแบ่งงานหรือการมอบอำนาจการบริหารงานตามลำดับชั้น
- ๑.๔ ผู้บริหารท้องถิ่นกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กรอบของกฎหมาย
- ๑.๕ มีข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเป็นของตนเองซึ่งเป็นเครื่องมือในการตอบสนองความต้องการของประชาชนในตำบล
- ๑.๖ สภาองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถออกข้อบัญญัติได้เองภายใต้กรอบกฎหมาย
- ๑.๗ สามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้เองตามภารกิจและกำลังงบประมาณ
- ๑.๘ ผู้บริหารและฝ่ายนิติบัญญัติมาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรง ทำให้เข้าใจปัญหาความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง
- ๑.๙ มีรายได้จากการจัดเก็บรายได้เป็นของตนเอง ทำให้คล่องตัวในการบริหารงาน
- ๑.๑๐ มีพื้นที่ขนาดตำบล เป็นขนาดกลางง่ายต่อการบริหารและดูแลอย่างทั่วถึง
- ๑.๑๑ เป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด และสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว
- ๑.๑๒ สภาพของพื้นดิน มีคุณภาพค่อนข้างสมบูรณ์เหมาะกับการปลูกพืชได้ทุกชนิด
- ๑.๑๓ กลุ่มองค์กรภาคประชาชนที่เข้มแข็ง และมีการทำงานในระบบของเครือข่าย
- ๑.๑๔ มีการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง
- ๑.๑๕ มีระบบสื่อสารและระบบสารสนเทศที่เหมาะสม
- ๑.๑๖ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการเมือง การบริหารและการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
- ๑.๑๗ มีกลไกการบริหารราชการ ประชาคม ภาคประชาชนในทุกชุมชน

๒. จุดอ่อน (Weaknesses-W)

๒.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลดงกลางต้องปรับปรุงแผนอัตรากำลังค่อนข้างบ่อย เพื่อให้มีบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมต่อภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น ตามอำนาจหน้าที่และนโยบายของรัฐบาล

๒.๒ ประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลดงกลางมีปัญหาหนี้สิน อันเนื่องเกี่ยวกับการประกอบอาชีพหรือการดำรงชีวิตประจำวันในอัตราสูง

๒.๓ มีระเบียบ/กฎหมายใหม่ๆ จำนวนมาก ทำให้บุคลากรพัฒนาความรู้ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๒.๔ มีปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในเขตพื้นที่ตำบลดงกลาง

๒.๕ งบประมาณค่อนข้างน้อย ทำให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนยังครอบคลุมไม่ได้

เพียงพอ

๒.๗ ประชาชนขาดความใส่ใจ ดูแล และบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

๒.๘ อาชีพหลักของคนในชุมชนส่วนใหญ่ทำการเกษตร ต้องอาศัยแหล่งน้ำจากธรรมชาติ ซึ่งไม่มี

เพียงพอ

๒.๙ ปัญหาภัยสังคมอื่นๆ ในเขตพื้นที่ เช่น ปัญหาการลักขโมยทรัพย์สิน ปัญหาโรคระบาด เป็นต้น

๓. โอกาส (Opportunity-O)

๓.๑ มีแนวโน้มที่จะได้รับเงินจัดสรรจากรัฐบาล และการจัดเก็บรายได้ของท้องถิ่นเองเพิ่มมากขึ้น

๓.๒ ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ ทำให้การทำงานมีความสะดวก คล่องตัว ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๓ ประชาชนมีความสมัครสมานสามัคคีกันดี มีปัญหาความขัดแย้งค่อนข้างน้อย

๓.๔ มีสำนักสงฆ์ และวัด ที่เป็นแหล่งพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของเยาวชนและประชาชนในตำบลจำนวนหลายแห่ง

๓.๕ มีสถานศึกษาอยู่ในเขตพื้นที่ตั้งแต่เด็กก่อนวัยเรียนถึงมัธยมตอนต้น และมีศูนย์การเรียนรู้นอกระบบ ซึ่งมีความพร้อมและมีศักยภาพในการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง

๓.๖ มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชนครอบคลุมทั้งพื้นที่อย่างเพียงพอ รวมถึงมีการให้บริการฟรีในเรื่องรับส่งผู้ป่วยฉุกเฉิน

๓.๗ มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมทางสังคมแต่สามารถอยู่ร่วมกันอย่างสันติวิธี

๓.๘ พื้นที่ของตำบลอยู่ห่างไกลจากตัวจังหวัดและตัวอำเภอไม่มาก สามารถเดินทางไปมาสะดวก

๔. อุปสรรค (Threat-T)

๔.๑ อำนาจหน้าที่ตามแผนกระจายอำนาจฯ บางภารกิจยังไม่มีความชัดเจน การให้ความอิสระในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจากส่วนกลางยังไม่เต็มที่ ซึ่งการบริหารงานยังคงอยู่ภายใต้การกำกับควบคุมดูแลจากส่วนภูมิภาค

๔.๒ การจัดสรรงบประมาณจากรัฐ ไม่เพียงพอกับภารกิจที่ถ่ายโอนให้กับท้องถิ่น

๔.๓ ภาคเกษตรกรรมมีปัญหาหนี้สิน ขาดทุน คุณภาพและผลผลิตทางการเกษตรต่ำ ผลผลิตทางเกษตรส่วนใหญ่มีราคาต่ำ

๔.๔ การประสบปัญหาภัยธรรมชาติเนื่องจาก เช่น ภัยแล้ง และวาตภัย เป็นต้น

๔.๕ ความไม่มั่นคงทางการเมืองระดับชาติ มีผลต่อการจัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๔.๗ ผลจากการถ่ายโอนภารกิจทำให้มีงาน / หน้าที่เพิ่มขึ้นแต่ไม่มีบุคลากรมารับ
๔.๘ สภากรรมการทางเศรษฐกิจและการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลดงกลางจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต
๓. การพัฒนาด้านการศึกษาและวัฒนธรรม
๔. การพัฒนาด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา
๕. การพัฒนาด้านสาธารณสุข
๖. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจ
๗. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

ภารกิจรอง

๑. การส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตร
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๔. ด้านพัฒนาและดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการส่งเสริมความรู้ด้านการเมืองการปกครอง
๖. ส่งเสริมด้านท่องเที่ยว
๗. ส่งเสริมด้านการกีฬา

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลดงกลางกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๕๐ อัตรา ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๐ อัตรา พนักงานครู (สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ดงกลาง) จำนวน ๔ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒๕ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

จากการวิเคราะห์ปัญหาการดำเนินงานที่ผ่านมา คาดการณ์ว่าในอนาคตข้างหน้าองค์การบริหารส่วนตำบลดงกลาง อาจมีการดำเนินการการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้มีกรอบอัตรากำลังที่เพียงพอ และเหมาะสม เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลดงกลาง มีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน โดยอาจมีการเพิ่ม ลด และยุบเลิกตำแหน่งที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี หรือในบางภารกิจอาจมีความต้องการบุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติงาน ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลดงกลาง ได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ อย่างต่อเนื่อง

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากการวิเคราะห์สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลดงกลาง ทำให้ทราบภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่น ที่เกี่ยวข้อง องค์การบริหารส่วนตำบลดงกลางจึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลั้งเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลั้งใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป - การบริหารจัดการภายในสำนักงาน และ การบริหารราชการทั่วไป - งานทางวิชาการเกษตร - งานธุรการและงานสารบรรณ - งานเลือกตั้งและงานทะเบียน - งานกิจการสภา - งานตรวจสอบภายใน - งานประชาสัมพันธ์ ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ - งานบริหารทรัพยากรบุคคล - งานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถทาง วิชาการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานงบประมาณ - การจัดทำแผนหรือโครงการ ๑.๔ งานนิติการ - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์ - งานพิจารณา ร่าง ตรวจสอบ หนังสือราชการ นิติกรรม และสัญญาต่างๆ ขององค์กร ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความปลอดภัย - งานที่ต้องใช้ความรู้ เทคนิคและวิชาการที่ เกี่ยวกับงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑. สำนักปลัด ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป - การบริหารจัดการภายในสำนักงาน และ การบริหารราชการทั่วไป - งานทางวิชาการเกษตร - งานธุรการและงานสารบรรณ - งานเลือกตั้งและงานทะเบียน - งานกิจการสภา - งานตรวจสอบภายใน - งานประชาสัมพันธ์ ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ - งานบริหารทรัพยากรบุคคล - งานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถทาง วิชาการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานงบประมาณ - การจัดทำแผนหรือโครงการ ๑.๔ งานนิติการ - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์ - งานพิจารณา ร่าง ตรวจสอบ หนังสือราชการ นิติกรรม และสัญญาต่างๆ ขององค์กร ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความปลอดภัย - งานที่ต้องใช้ความรู้ เทคนิคและวิชาการที่ เกี่ยวกับงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	

๘.๑ โครงสร้าง (ต่อ)

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี - งานการเงิน การงบประมาณ - งานการบัญชีทั่วไป - งานการพัฒนาระบบงานคลัง ๒.๒ งานจัดเก็บรายได้ - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๓ งานพัสดุ - งานพัสดุ ครุภัณฑ์ - งานทางวิชาการพัสดุ ๒.๔ ธุรกิจ - งานธุรกิจและสารบรรณ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานช่างโยธา - การออกแบบ คำนวณ และควบคุมการก่อสร้างด้านช่างโยธา - การวางโครงการก่อสร้าง - การให้คำปรึกษา แนะนำ หรือตรวจสอบที่เกี่ยวกับงานด้านช่างโยธา ๓.๒ งานช่างสำรวจ - งานสำรวจเพื่อหาระยะ ระดับ มุม ลักษณะและขนาดของภูมิประเทศ - การหาค่าพิกัดของจุดตำแหน่งต่างๆ - การทำบันทึกข้อมูลและรายละเอียดต่างๆ ที่ได้จากการสำรวจ - การทำแผนที่แบบต่างๆ โดยอาศัยข้อมูลจากการสำรวจ - การสำรวจและคำนวณราคาที่ดิน ทรัพย์สิน เพื่องานจัดกรรมสิทธิ์ที่ดิน	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี - งานการเงิน การงบประมาณ - งานการบัญชีทั่วไป - งานการพัฒนาระบบงานคลัง ๒.๒ งานจัดเก็บรายได้ - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๓ งานพัสดุ - งานพัสดุ ครุภัณฑ์ - งานทางวิชาการพัสดุ ๒.๔ ธุรกิจ - งานธุรกิจและสารบรรณ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานช่างโยธา - การออกแบบ คำนวณ และควบคุมการก่อสร้างด้านช่างโยธา - การวางโครงการก่อสร้าง - การให้คำปรึกษา แนะนำ หรือตรวจสอบที่เกี่ยวกับงานด้านช่างโยธา ๓.๒ งานช่างสำรวจ - งานสำรวจเพื่อหาระยะ ระดับ มุม ลักษณะและขนาดของภูมิประเทศ - การหาค่าพิกัดของจุดตำแหน่งต่างๆ - การทำบันทึกข้อมูลและรายละเอียดต่างๆ ที่ได้จากการสำรวจ - การทำแผนที่แบบต่างๆ โดยอาศัยข้อมูลจากการสำรวจ - การสำรวจและคำนวณราคาที่ดิน ทรัพย์สิน เพื่องานจัดกรรมสิทธิ์ที่ดิน	

๘.๑ โครงสร้าง (ต่อ)

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓.๓ งานช่างไฟฟ้า - งานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับตรวจ ทดสอบ สร้าง ซ่อม ประกอบ ดัดแปลง ติดตั้ง และบำรุงรักษา เครื่องจักร เครื่องมือ เครื่องใช้เกี่ยวกับไฟฟ้า - การคำนวณราคาและประมาณราคาในการดำเนินงาน - งานจัดเก็บรักษา เบิกจ่าย เครื่องมือ เครื่องใช้ และวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ๓.๔ งานช่างประปา - การผลิต ติดตั้ง จำหน่ายน้ำประปา - การจัดเตรียมน้ำสะอาดบริการประชาชน และน้ำสำรองเพื่อการดับเพลิง - การดำเนินการต่างๆ ในยามที่จำเป็น ตลอดจนการควบคุมงบประมาณรายได้ รายจ่าย พัสดุ และทรัพย์สินต่างๆ - การวางแผน ซ่อมแซม บำรุงรักษา แก้ไขปัญหา และข้อบกพร่องต่างๆ ของการประปา ๓.๕ งานธุรการ - งานธุรการและสรรบรรณ	๓.๓ งานช่างไฟฟ้า - งานสำรวจ เขียนแบบ ประมาณการระบบไฟฟ้าสาธารณะภายในตำบล - งานซ่อมแซม บำรุง ดูแลรักษาระบบไฟฟ้าสาธารณะภายในตำบล - งานเบิกจ่าย จัดเก็บ ดูแลรักษาเครื่องมือ เครื่องใช้และวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ให้มีความเพียงพอและพร้อมต่อการใช้งาน - งานประดับ ดัดแปลง ควบคุมระบบไฟฟ้าสาธารณะภายในตำบล - งานประดับโคมไฟ ติดตั้งระบบไฟฟ้าในการจัดงานต่างๆ - งานจัดทำทะเบียน รวบรวม และเก็บข้อมูลทางสถิติของการใช้งาน เพื่อการวางแผน บำรุงรักษาไฟฟ้า - งานให้คำแนะนำ ตอบปัญหา แก้ไขปัญหาด้านไฟฟ้า - งานติดต่อประสานงาน ๓.๔ งานช่างประปา - การผลิต ติดตั้ง จำหน่ายน้ำประปา - การจัดเตรียมน้ำสะอาดบริการประชาชน และน้ำสำรองเพื่อการดับเพลิง - การดำเนินการต่างๆ ในยามที่จำเป็น ตลอดจนการควบคุมงบประมาณรายได้ รายจ่าย พัสดุ และทรัพย์สินต่างๆ - การวางแผน ซ่อมแซม บำรุงรักษา แก้ไขปัญหา และข้อบกพร่องต่างๆ ของการประปา ๓.๕ งานธุรการ - งานธุรการและสรรบรรณ	

๔.๑ โครงสร้าง (ต่อ)

โครงสร้างตามแผนอัตราค่าจ้างเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตราค่าจ้างใหม่	หมายเหตุ
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา - งานการบริหารจัดการศึกษา - งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา - งานส่งเสริมศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม ๔.๒ งานธุรการ - งานธุรการและสารบรรณ - งานรวบรวมข้อมูลและจัดเตรียมเอกสาร - การจัดเก็บเอกสารสำคัญของทางราชการ ๔.๓ งานการเงินและพัสดุ - งานการเงิน การงบประมาณ - งานการบัญชีทั่วไป - งานพัสดุ ครุภัณฑ์ ๔.๔ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานการจัดการเรียนการสอน - งานการส่งเสริมการเรียนรู้ - งานการจัดประสบการณ์เรียนรู้ - งานการบริหารจัดการชั้นเรียน - งานการพัฒนาผู้เรียน - งานการบริการสังคมด้านวิชาการ	๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา - งานการบริหารจัดการศึกษา - งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา - งานส่งเสริมศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม ๔.๒ งานธุรการ - งานธุรการและสารบรรณ - งานรวบรวมข้อมูลและจัดเตรียมเอกสาร - การจัดเก็บเอกสารสำคัญของทางราชการ ๔.๓ งานการเงินและพัสดุ - งานการเงิน การงบประมาณ - งานการบัญชีทั่วไป - งานพัสดุ ครุภัณฑ์ ๔.๔ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานการจัดการเรียนการสอน - งานการส่งเสริมการเรียนรู้ - งานการจัดประสบการณ์เรียนรู้ - งานการบริหารจัดการชั้นเรียน - งานการพัฒนาผู้เรียน - งานการบริการสังคมด้านวิชาการ	
๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานพัฒนาชุมชน - งานการพัฒนาชุมชน ด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การศึกษา และสันติภาพ - งานการอนามัย และสุขภาพ - งานการประสานงานระหว่างส่วนราชการ และองค์กรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อช่วยเหลือประชาชนในท้องถิ่นทุกด้าน - งานการจัดทำแผนงาน สนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชนในชุมชนประเภทต่างๆ - งานการแสวงหาคัญภาพของผู้นำ กลุ่มองค์กร และเครือข่ายองค์กรประชาชน	๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานพัฒนาชุมชน - งานการพัฒนาชุมชน ด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การศึกษา และสันติภาพ - งานการอนามัย และสุขภาพ - งานการประสานงานระหว่างส่วนราชการ และองค์กรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อช่วยเหลือประชาชนในท้องถิ่นทุกด้าน - งานการจัดทำแผนงาน สนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชนในชุมชนประเภทต่างๆ - งานการแสวงหาคัญภาพของผู้นำ กลุ่มองค์กร และเครือข่ายองค์กรประชาชน	

๘.๑ โครงสร้าง (ต่อ)

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๕.๒ งานธุรการ - งานธุรการและสารบรรณ - งานรวบรวมข้อมูลและจัดเตรียมเอกสาร - การจัดเก็บเอกสารสำคัญของทางราชการ ๖. หน่วยตรวจสอบภายใน ๖.๑ งานตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบการปฏิบัติงานขององค์กรในด้านงบประมาณ บัญชี และพัสดุ - งานตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ - งานการตรวจสอบ การใช้ และการเก็บรักษายานพาหนะให้ประหยัด และถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ	๕.๒ งานธุรการ - งานธุรการและสารบรรณ - งานรวบรวมข้อมูลและจัดเตรียมเอกสาร - การจัดเก็บเอกสารสำคัญของทางราชการ ๖. หน่วยตรวจสอบภายใน ๖.๑ งานตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบการปฏิบัติงานขององค์กรในด้านงบประมาณ บัญชี และพัสดุ - งานตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ - งานการตรวจสอบ การใช้ และการเก็บรักษายานพาหนะให้ประหยัด และถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลดงกลาง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจ ปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการ ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลดงกลาง และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลดงกลาง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓)

องค์การบริหารส่วนตำบลดงกลาง อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างการ สรรหาของ ก.กลาง
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	สำนักปลัด (๑๑)								ว่าง
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักจัดการงานทั่วไป (ปก/ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักทรัพยากรบุคคล (ปก/ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักวิเคราะห์นโยบายฯ (ปก/ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นิติกร (ปก/ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ (สำนักปลัด)								
๙	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๑๔	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๑๕	พนักงานจ้างทั่วไป (สำนักปลัด)								
๑๕	พนักงานขับรถดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ	
			เดิม	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕		๒๕๖๖
๑๖	กองคลัง (๐๔)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างการ สรรหาของ ก.กลาง	
๑๗	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๑๘	หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๑๘	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก/ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๑๙	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก/ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (กองคลัง)									
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒	๒	๒	๒	-	-	-		
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๒๕	กองช่าง (๐๕)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม	
๒๖	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๒๗	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๒๘	นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (กองช่าง)									
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๓๐	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๓๒	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๓๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๓๔	นักวิชาการศึกษา (ปก/ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๓๕	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๓๕	ครู	๔	๔	๔	๔	-	-	-		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (กองการศึกษา)									
๓๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๓๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๓๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-		

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๓๙	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
๔๐	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๑	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๒	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ (กองคลัง)								
๔๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๕	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
๔๖	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
รวม		๕๑	๕๒	๕๒	๕๒	+๑	๐	๐	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในวงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	-	๕๕๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๗๕,๐๘๐	อยู่ระหว่างการ สรรหาของ ก.กลาง (๒๙,๖๘๐)
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๔๑๑,๔๘๐	๔๒๕,๕๖๐	๔๓๘,๐๐๐	
๓	สำนักงานปลัด (๑๑) หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๔๓๑,๔๐๐	๔๔๕,๗๒๐	๔๕๘,๑๖๐	(๓๑,๓๔๐)
๔	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	๒๘๒,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๒๙๓,๘๘๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	(๒๓,๕๕๐)
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑	๑	๑๙๙,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๒๐๗,๔๘๐	๒๑๙,๕๖๐	๒๒๒,๒๔๐	(๑๖,๖๐๐)
๖	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ชก.	๑	๑	๒๘๘,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	(๒๔,๐๑๐)
๗	นิติกร	ปก	๑	๑	๑๙๔,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๘,๖๔๐	๑๖,๒๐๐	๒๓,๗๖๐	(๑๖,๒๒๐)
๘	เจ้าพนักงานป้องกันฯ พนักงานจ้างตามภารกิจ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่าง
๙	ผช.นวก.เกษตร	-	๑	๑	๒๑๖,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๒๒๕,๗๒๐	๒๓๔,๘๘๐	๒๔๔,๓๒๐	(๑๘,๐๘๐)
๑๐	ผช.จพง.ธุรการ	-	๒	๒	๓๐๙,๙๖๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๑๒,๔๘๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๒๒,๔๔๐	๓๓๕,๔๐๐	๓๔๘,๘๔๐	(๒๕,๘๓๐)
๑๑	ผช.จพง.ประชาสัมพันธ์	-	๑	๑	๑๓๑,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๖,๘๐๐	๑๔๒,๓๒๐	๑๔๘,๐๘๐	(๑๐,๙๖๐)
๑๒	ผช.จพง.ป้องกันฯ	-	๑	๑	๑๒๕,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๑๓๐,๙๒๐	๑๓๖,๒๐๐	๑๔๑,๗๒๐	(๑๐,๔๙๐)
๑๓	คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	-	๓	๓	๓๓๘,๔๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๑๓,๖๘๐	๑๔,๔๐๐	๑๔,๗๖๐	๓๕๒,๐๘๐	๓๖๖,๔๘๐	๓๘๑,๒๔๐	(๒๕,๒๐๐)
๑๔	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	๓	๓	๓๓๘,๔๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๑๓,๖๘๐	๑๔,๔๐๐	๑๔,๗๖๐	๓๕๒,๐๘๐	๓๖๖,๔๘๐	๓๘๑,๒๔๐	(๒๕,๒๐๐)
๑๕	พนักงานจ้างทั่วไป คนงานประจำรถดับเพลิง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๖	กองคลัง (๐๕) ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๔๑๑,๔๘๐	๔๒๔,๕๖๐	๔๓๘,๐๐๐	(๒๙,๖๘๐)
๑๗	หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	อยู่ระหว่างการ สรรหาของ ก.กลาง
๑๘	นวก.เงินและบัญชี	ปก.	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	(๑๕,๐๖๐)
๑๙	นวก.จัดเก็บรายได้ พนักงานจ้างตามภารกิจ	ชก.	๑	๑	๒๘๘,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	(๒๔,๐๑๐)
๒๐	ผช.จพง.ธุรการ	-	๑	๑	๑๓๔,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๔๐,๐๔๐	๑๔๕,๖๘๐	๑๕๑,๕๖๐	(๑๑,๒๒๐)
๒๑	ผช.จพง.การเงินฯ	-	๒	๒	๒๗๘,๑๖๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๗๖๐	๑๒,๒๔๐	๒๘๙,๓๒๐	๓๐๑,๐๘๐	๓๑๓,๓๒๐	(๒๓,๑๘๐)
๒๒	ผช.จพง.การคลัง	-	๑	๑	๑๓๒,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๗,๘๘๐	๑๔๓,๔๐๐	๑๔๙,๑๖๐	(๑๑,๐๔๐)
๒๓	ผช.จพง.พัสดุ	-	๑	๑	๑๑๗,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	๑๓๒,๒๔๐	(๙,๗๘๐)
๒๔	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๕๘,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๙๖๐	๑๖๕,๑๒๐	๑๗๑,๗๒๐	๑๗๘,๖๘๐	(๑๓,๒๓๐)
๒๕	กองช่าง (๐๕) ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐	(๓๓,๐๐๐)
๒๖	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๒๙๑,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๓๐๒,๒๘๐	๓๑๓,๔๔๐	๓๒๔,๓๖๐	(๒๔,๒๗๐)
๒๗	นายช่างไฟฟ้า พนักงานจ้างตามภารกิจ	ปก./ชง.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	กำหนดเพิ่ม
๒๘	ผช.จพง.ธุรการ	-	๑	๑	๑๓๑,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๖,๘๐๐	๑๔๒,๓๒๐	๑๔๘,๐๘๐	(๑๐,๙๖๐)
๒๙	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๒๐,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๒๐	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๑๒๕,๘๘๐	๑๓๐,๙๒๐	๑๓๖,๒๐๐	(๑๐,๐๘๐)
๓๐	ผช.จพง.การประปา	-	๑	๑	๑๔๙,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๕,๔๐๐	๑๖๑,๖๔๐	๑๖๘,๑๒๐	(๑๒,๔๕๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในชั่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๓๑	กองการศึกษา (๐๘) ผอ.กองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๓๓๖,๐๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๔๓๑,๔๐๐	๔๔๔,๓๒๐	๔๕๘,๑๖๐	(๓๑,๓๔๐)
๓๒	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๑	๑	๒๒๖,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐	๒๔๙,๒๘๐	(๑๘,๘๔๐)
๓๓	จพ.ธุรการ	ป.ง.	๑	๑	๑๕๕,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๖,๔๘๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๖๘,๓๖๐	๑๗๔,๘๔๐	(๑๒,๓๗๐)
๓๔	ครู พนักงานจ้างตามภารกิจ		๔	๔	-	-	๔	๔	๔	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๓๕	ผช.จพง.การเงินฯ	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	(๕,๔๐๐)
๓๖	ผช.จพง.พัสดุ	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	(๕,๔๔๐)
๓๗	ผู้ดูแลเด็ก	-	๒	๒	-	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๓๘	กองสวัสดิการสังคม (๑๑) ผอ.กองสวัสดิการฯ (นักบริหารงานสวัสดิการฯ)	ต้น	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๕๖๐	๔๐๔,๖๔๐	๔๑๘,๐๘๐	๔๓๑,๔๐๐	(๒๔,๕๑๐)
๓๙	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๑	๑	๒๗๕,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๒๔๐	๙,๔๘๐	๒๘๔,๕๒๐	๒๙๓,๗๖๐	๓๐๓,๒๔๐	(๒๒,๘๘๐)
๔๐	จพง.ธุรการ พนักงานจ้างตามภารกิจ	ป.ง.	๑	๑	๑๕๕,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๕,๑๒๐	๑๗๑,๗๒๐	๑๗๘,๕๖๐	(๑๓,๒๔๐)
๔๑	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๖๗,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	๑๘๘,๐๔๐	(๑๓,๗๒๐)
๔๒	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ข.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่าง
(๕)	รวม		๕๒	๔๗	๙๓๓๕๙๔๐	๔๓๘๐๐๐	๕๒	๕๒	๕๒	+๑	-	-	๖๕๗,๗๒๐	๓๗๔,๓๔๐	๓๘๐,๑๐๐	๑๐,๔๓๑,๖๖๐	๑๐,๘๐๖,๐๐๐	๑๑,๑๘๖,๑๐๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%															๑,๕๖๔,๗๔๙	๑,๖๒๐,๙๐๐	๑,๖๗๗,๙๕๕	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๑,๙๙๖,๔๐๙	๑๒,๔๒๖,๙๐๐	๑๒,๘๖๔,๐๕๕	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๒.๑๖	๓๑.๗๓	๓๑.๒๘	

รวมเงินอุดหนุน

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ คือ ๓๗,๓๐๐,๐๐๐ บาท
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕ และ พ.ศ.๒๕๖๖ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕

สรุปฐานการคำนวณ ดังนี้

- ฐานการคำนวณ งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ = ๓๗,๓๐๐,๐๐๐ บาท
- ฐานการคำนวณ งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕ มาจาก ๓๗,๓๐๐,๐๐๐ x ๕%) = ๓๙,๑๖๕,๐๐๐ บาท
- ฐานการคำนวณ งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ มาจาก ๓๙,๑๖๕,๐๐๐ x ๕%) = ๔๑,๑๒๓,๒๕๐ บาท

สรุปภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล รวมเงินอุดหนุน ดังนี้

- ภาระค่าใช้จ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔
$$\frac{๑๑,๙๙๖,๔๐๙}{๓๗,๓๐๐,๐๐๐} \times ๑๐๐ = ๓๒.๑๖$$
- ภาระค่าใช้จ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕
$$\frac{๑๒,๔๒๖,๙๐๐}{๓๙,๑๖๕,๐๐๐} \times ๑๐๐ = ๓๑.๗๓$$
- ภาระค่าใช้จ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖
$$\frac{๑๒,๘๖๔,๐๑๕}{๔๑,๑๒๓,๒๕๐} \times ๑๐๐ = ๓๑.๒๘$$

ไม่รวมเงินอุดหนุน

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ (ไม่รวมเงินอุดหนุน) คือ ๑๙,๔๙๐,๕๕๕ บาท
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕ และ พ.ศ.๒๕๖๖ (ไม่รวมเงินอุดหนุน) ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕

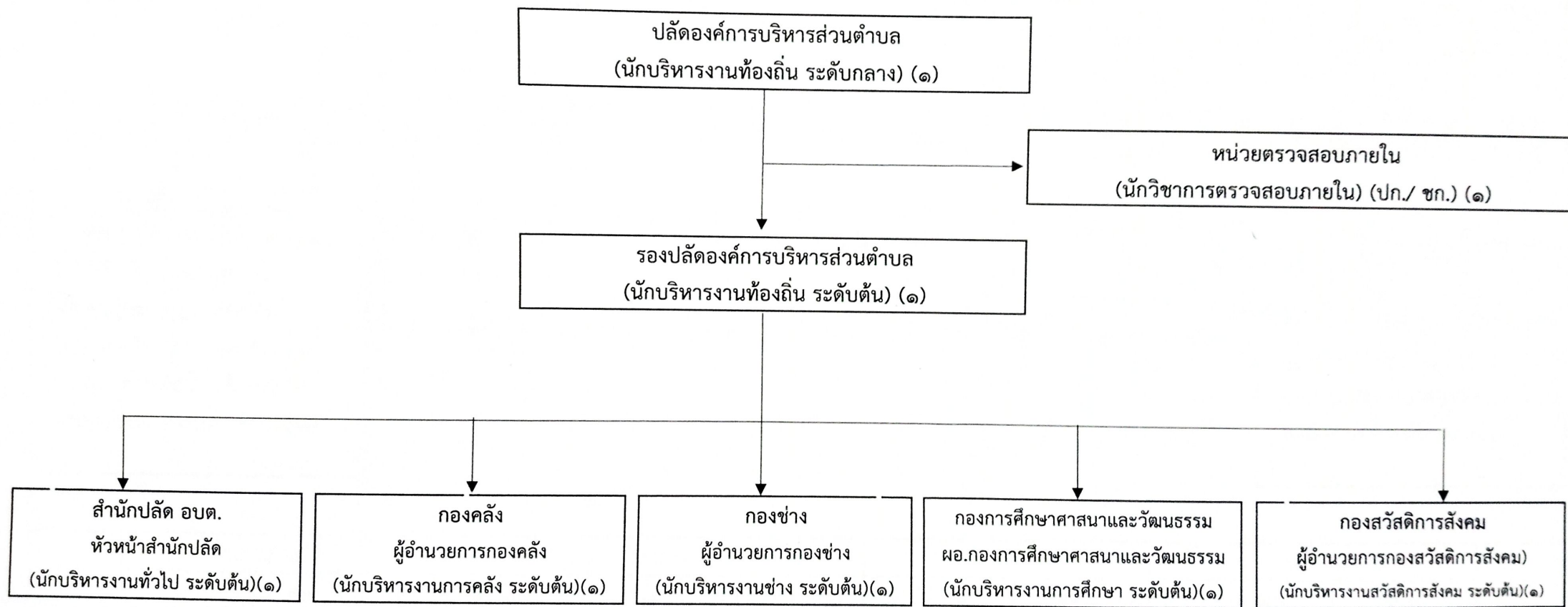
สรุปฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่าย (ไม่รวมเงินอุดหนุน) ดังนี้

- ฐานการคำนวณ งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ (ไม่รวมเงินอุดหนุน) มาจาก	๑๙,๑๙๓,๑๕๑ x ๕%	=	๑๙,๔๙๐,๕๕๕
- ฐานการคำนวณ งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕ (ไม่รวมเงินอุดหนุน) มาจาก	๑๙,๔๙๐,๕๕๕ x ๕%	=	๒๐,๔๖๕,๐๘๓
- ฐานการคำนวณ งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ (ไม่รวมเงินอุดหนุน) มาจาก	๒๐,๔๖๕,๐๘๓ x ๕%	=	๒๑,๔๘๘,๓๓๗

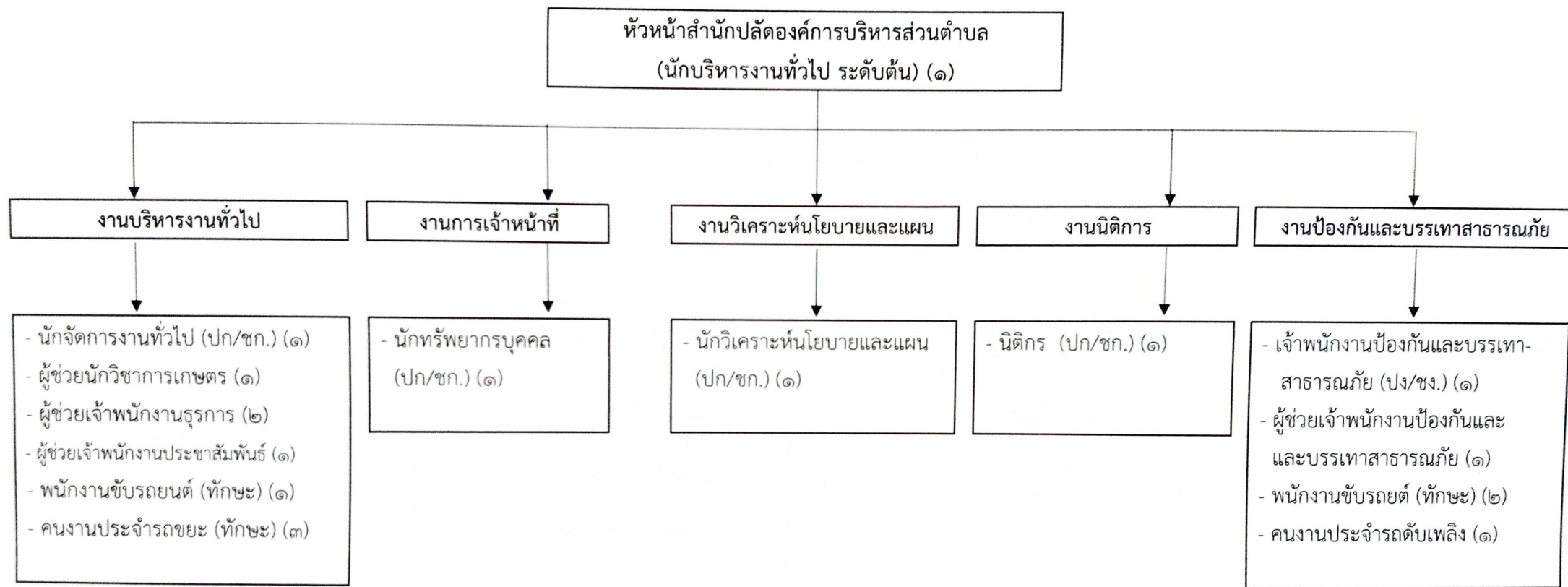
สรุปภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่รวมเงินอุดหนุน ดังนี้

- ภาระค่าใช้จ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔	$\frac{๑๑,๙๙๖,๔๐๙}{๑๙,๔๙๐,๕๕๕}$	x ๑๐๐	=	๖๑.๕๕
- ภาระค่าใช้จ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕	$\frac{๑๒,๔๒๖,๙๐๐}{๒๐,๔๖๕,๐๘๓}$	x ๑๐๐	=	๖๐.๗๒
- ภาระค่าใช้จ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖	$\frac{๑๒,๘๖๔,๐๑๕}{๒๑,๔๘๘,๓๓๗}$	x ๑๐๐	=	๕๙.๘๗

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงกลาง อำเภोजตุรพัตตพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด

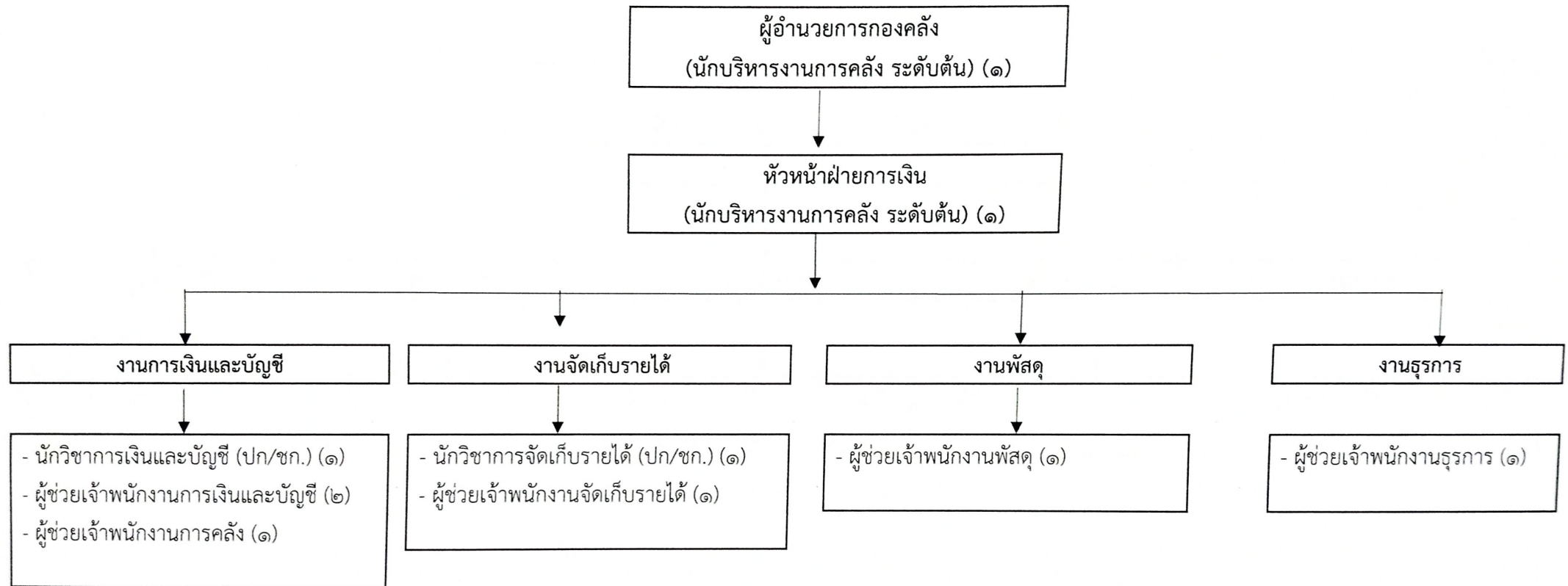


สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)



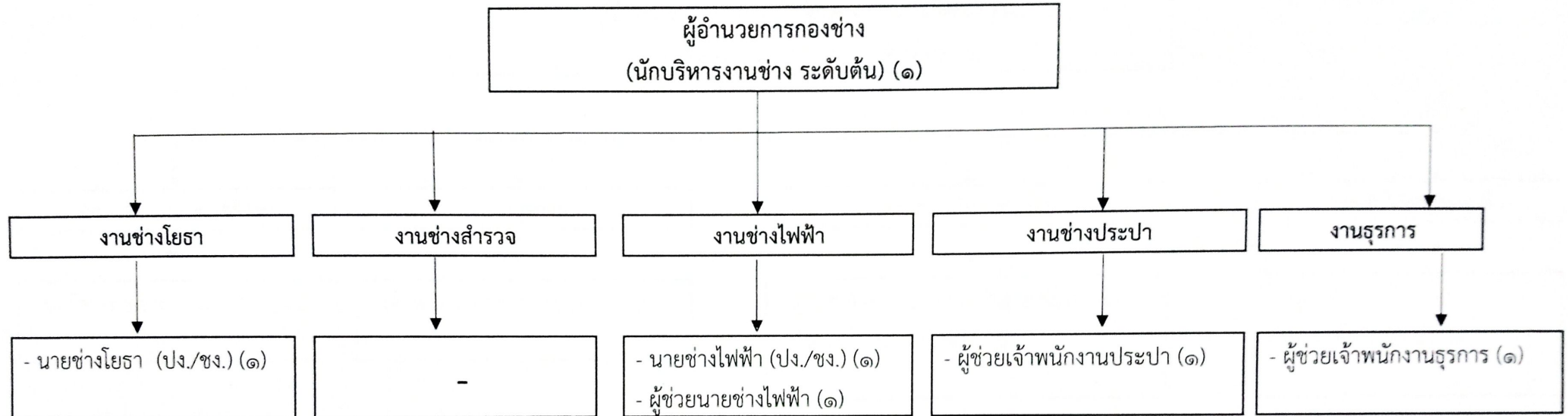
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๒	๒	-	๑	-	-	๑๑	๑	๑๘

กองคลัง (๐๔)



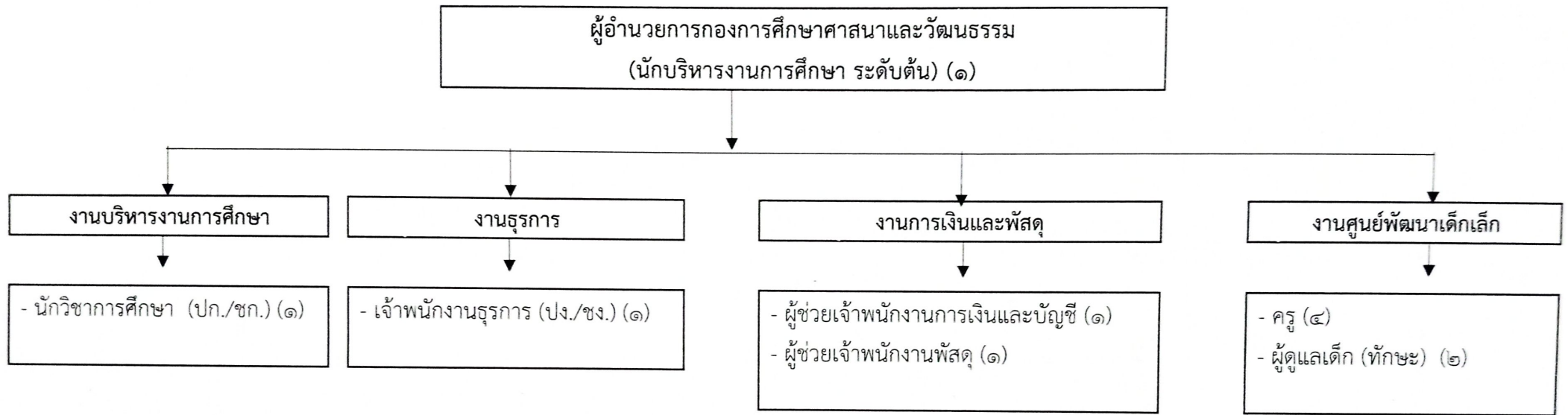
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๒	-	-	๑	๑	-	-	-	-	๖	-	๑๐

กองช่าง (๐๕)



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	๑	๑	-	๓	-	๖

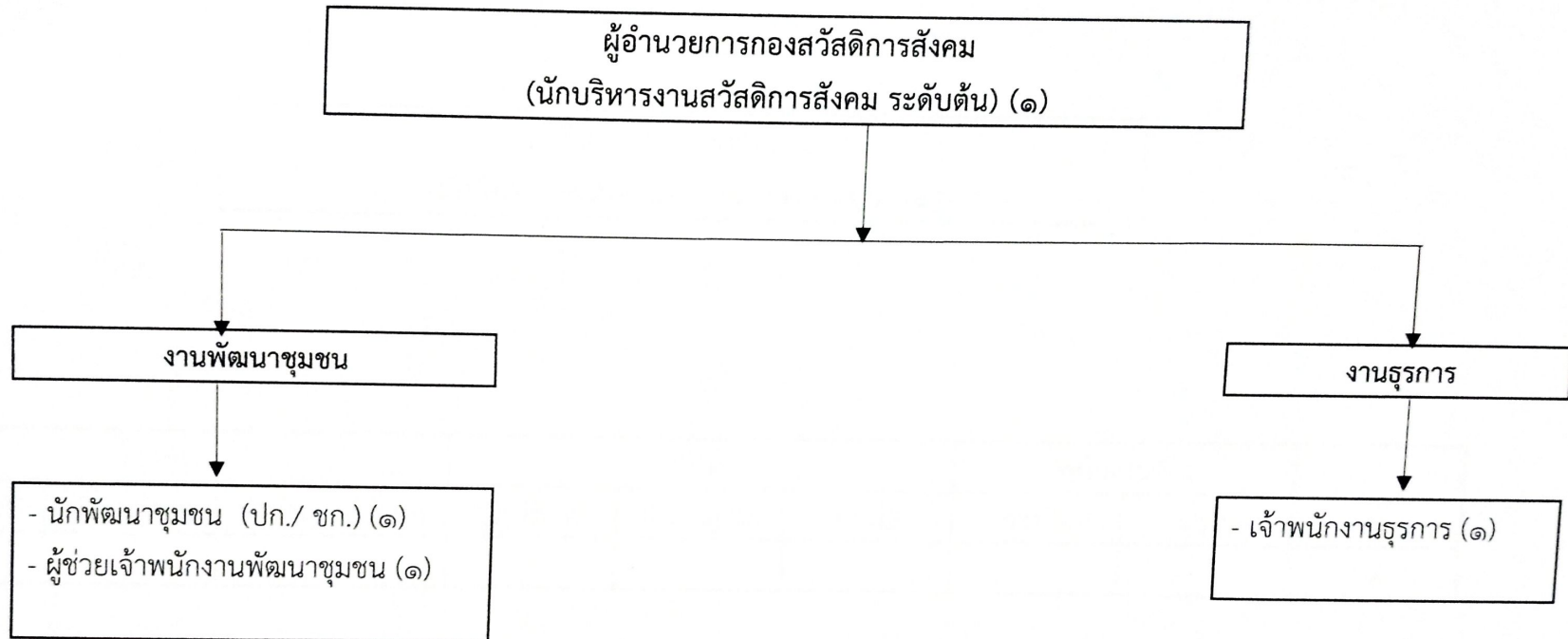
กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๒	-	๕

ระดับ	ครู			พนักงานจ้าง (ผู้ดูแลเด็ก)		รวม
	ยังไม่มีวิทยฐานะ	วิทยฐานะชำนาญการ	วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	๔	-	๒	-	๖

กองสวัสดิการสังคม (๑๑)



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๑	-	๕

หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)

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

วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
๑	-	-	-	-	-	-	-	๑

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่ง ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงกลาง อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด

๑๑. บัญชีแสดงการจตพณสุทไ้พวงงงออกรอ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			ตำแหน่งเลขที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม												
๑๖	น.ส.ชุตินาถณ์ มีมาก	ป.โท	๔๗-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษาฯ	ต้น	๔๗-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษาฯ	ต้น	๔๐๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๕๑,๓๒๐
									(๓๔,๑๑๐ X ๑๒)	๓,๕๐๐X๑๒)		
๑๗	น.ส.ภาณุรินทร์ พลแสน	ป.ตรี	๔๗-๓-๐๘-๓๘๐๘-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๔๗-๓-๐๘-๓๘๐๘-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๔๑,๔๔๐	-	-	๒๔๑,๔๔๐
๑๘	นายชาญชัย บุญชม	ปวส.	๔๗-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปก.	๔๗-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปก.	๑๖๘,๓๖๐	-	-	๑๖๘,๓๖๐
๑๙	นางดอกไม้ ปัญยาง	ป.ตรี	๔๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๓๙	ครู	คศ.๒	๔๗-๒-๐๐๕๕	ครู	คศ.๒	๓๑๗,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๕๙,๕๒๐
									(๒๖,๔๖๐ X ๑๒)	๓,๕๐๐X๑๒)		
๒๐	นางยุวดี กมลสาร	ป.โท	๔๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๔๐	ครู	คศ.๒	๔๗-๒-๐๐๕๖	ครู	คศ.๒	๓๒๕,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๖๗,๓๒๐
									(๒๗,๑๑๐ X ๑๒)	๓,๕๐๐X๑๒)		
๒๑	นางวรรณษา เดชศรี	ป.ตรี	๔๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๔๑	ครู	คศ.๒	๔๗-๒-๐๓๙๔	ครู	คศ.๒	๓๓๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๗๔,๖๔๐
									(๒๗,๗๒๐ X ๑๒)	๓,๕๐๐X๑๒)		
๒๒	นางรัตยา โพธิ์สภา	ป.ตรี	๔๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๔๒	ครู	คศ.๒	๔๗-๒-๐๓๙๕	ครู	คศ.๒	๓๒๓,๔๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๖๕,๔๐๐
									(๒๖,๙๕๐ X ๑๒)	๓,๕๐๐X๑๒)		
กองสวัสดิการสังคม												
๒๓	นายเวชยันต์ สุรยพงศ์พรณ	ป.ตรี	๔๗-๓-๑๑-๒๕๐๑-๐๐๑	ผอ.กองสวัสดิการฯ	ต้น	๔๗-๓-๑๑-๒๕๐๑-๐๐๑	ผอ.กองสวัสดิการฯ	ต้น	๓๗๖,๐๘๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๑๘,๐๘๐
									(๓๑,๓๔๐ X ๑๒)	๓,๕๐๐X๑๒)		
๒๔	นายปรเมศวร์ คำมีภักดี	ป.ตรี	๔๗-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๔๗-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๙๓,๗๖๐	-	-	๒๙๓,๗๖๐
๒๕	นางจณิสตา สุริยพงศ์พรณ	ป.ตรี	๔๗-๓-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปก.	๔๗-๓-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปก.	๑๗๔,๘๔๐	-	-	๑๗๔,๘๔๐
พนักงานจ้าง												
สำนักปลัด												
๒๖	น.ส.นันทวัน หงส์ผาแก้ว	ป.ตรี	-	ผช.นักวิชาการเกษตร	-	-	ผช.นักวิชาการเกษตร	-	๒๒๗,๘๘๐	-	-	
๒๗	น.ส.อังคณา สมศรีวงศ์	ป.ตรี	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๘,๖๐๐	-	-	
๒๘	นางอินทรา เพ็งอารีย์	ป.โท	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๖,๙๖๐	-	-	
๒๙	นางโสภณาพรณ ปัญยาง	ป.ตรี	-	ผช.จพง.ประชาสัมพันธ์	-	-	ผช.จพง.ประชาสัมพันธ์	-	๑๓๘,๑๒๐	-	-	
๓๐	นายนิวัตร แก้วสารี	ปวช.	-	ผช.จพง.ป้องกันฯ	-	-	ผช.จพง.ป้องกันฯ	-	๑๓๒,๒๔๐	-	-	
๓๑	นายสุนทร นงนวล	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	๑๑๘,๔๔๐	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			ตำแหน่งเลขที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ	
พนักงานจ้าง (ต่อ)												
สำนักปลัด												
๓๒	นายอภินันท์ สิบเมืองชัย	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	๑๑๘,๔๔๐	-	-	
๓๓	นายธนากร มาตรา	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	๑๑๘,๔๔๐	-	-	
๓๔	นายภาณุพงษ์ ทองแข็ง	ป.ตรี	-	คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	-	-	คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	-	๑๑๘,๔๔๐	-	-	
๓๕	นายฤทัย พิบูลย์	ม.๖	-	คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	-	-	คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	-	๑๑๘,๔๔๐	-	-	
๓๖	นายสรารุณ ลีศุกรานนท์	ม.๖	-	คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	-	-	คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	-	๑๑๘,๔๔๐	-	-	
๓๗	นายคมสันต์ แสนเลิศ	ม.๖	-	คนงานประจำรถดับเพลิง	-	-	คนงานประจำรถดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
กองคลัง												
๓๘	น.ส.บุษบา พิบูลย์	ปวส.	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	๑๔๑,๔๘๐	-	-	
๓๙	นายสันติศักดิ์ นงนวล	ป.ตรี	-	ผช.จพง.การเงินฯ	-	-	ผช.จพง.การเงินฯ	-	๑๖๓,๘๐๐	-	-	
๔๐	น.ส.สุธิรักษ์ บุญแสง	ป.ตรี	-	ผช.จพง.การเงินฯ	-	-	ผช.จพง.การเงินฯ	-	๑๖๘,๒๘๐	-	-	
๔๑	นางอรุณภรณ์ พิบูลย์	ปวช.	-	ผช.จพง.การคลัง	-	-	ผช.จพง.การคลัง	-	๑๓๙,๒๐๐	-	-	
๔๒	น.ส.สรารัตน์ ลิ้มสุวรรณ	ปวส.	-	ผช.จพง.พัสดุ	-	-	ผช.จพง.พัสดุ	-	๑๖๓,๒๔๐	-	-	
๔๓	นางสุภักดิ์ สีกลาง	ป.ตรี	-	ผช.จพง.จัดเก็บฯ	-	-	ผช.จพง.จัดเก็บฯ	-	๑๖๖,๘๐๐	-	-	
กองช่าง												
๔๔	น.ส.ทับทิม คู่กระสังข์	ปวส.	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	๑๓๘,๑๒๐	-	-	
๔๕	นายเอกรินทร์ ภิรมย์ไทย	ป.ตรี	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	๑๒๗,๐๘๐	-	-	
๔๖	นายสุริยันต์ จันทิ	ปวส.	-	ผช.จพง.การประปา	-	-	ผช.จพง.การประปา	-	๑๕๖,๙๖๐	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม												
๔๗	นางรัชดา ชันทะวงศ์	ป.ตรี	-	ผช.จพง.การเงินฯ	-	-	ผช.จพง.การเงินฯ	-	๑๑๗,๙๖๐	-	-	
๔๘	น.ส.ดลหทัย เทียมสิงห์	ป.ตรี	-	ผช.จพง.พัสดุ	-	-	ผช.จพง.พัสดุ	-	๑๑๗,๙๖๐	-	-	
๔๙	น.ส.ศิริพร แซ่มรัมย์	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๔๖,๗๖๐	-	-	
๕๐	นางมิ่งพร ทิโย	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๓๘,๑๒๐	-	-	
กองสวัสดิการสังคม												
๕๑	น.ส.วรภิญญา สุวรรณ	ป.ตรี	-	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	-	-	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			ตำแหน่งเลขที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ	
หน่วยตรวจสอบภายใน												
๕๒	-ว่าง-	-	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	- ว่าง -	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่าง ๑๑ พ.ค.๒๕๖๔

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลกลางกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามที่กฎหมายกำหนด มีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนา ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลกลางต้องตระหนักถึงการพัฒนา ตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลกลางจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยง ต้องมีความโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอด จนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบลกลาง รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการ และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวก โดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตน และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการเผื่อไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๓๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self - Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง

ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลกลาง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติอันด้วยความสะอาดและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมตามหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒)

โครงสร้าง ส่วนราชการ	โครงสร้างอัตรากำลัง				อัตรารว่าง	ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร					
	อัตรากำลังที่มีผู้ครองตำแหน่ง					กรณี (รวม) เงินอุดหนุนทั่วไป			กรณี (ไม่รวม) เงินอุดหนุนทั่วไป		
	พนักงานฯ	ลูกจ้างประจำ	ภารกิจ	ทั่วไป		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
มี ๖ ส่วนราชการ	๒๑	-	๒๕	๑	๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) ๒. หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) ๓. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ) ๔. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน) ๕. นายช่างไฟฟ้า (ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน)	๓๒.๑๖	๓๑.๗๓	๓๑.๒๘	๖๑.๕๕	๖๐.๗๒	๕๙.๘๗



ที่ รอ ๐๐๒๓.๒/ว ๗๖๔

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด

ศาลากลางจังหวัดร้อยเอ็ด

ถนนเทวาภิบาล รอ ๔๕๐๐๐

MO มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง การปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

เรียน ท้องถิ่นอำเภอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย บัญชีรายชื่อองค์การบริหารส่วนตำบล ฯ

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑๐ แห่ง รายงานขอความเห็นชอบปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่มีความจำเป็นในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔๓) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๓ และองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๖ แห่ง รายงานขอความเห็นชอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ในกรณีขอกำหนดตำแหน่งใหม่ และยุบเลิกตำแหน่ง

ขอแจ้งว่า ก.อบต.จังหวัดร้อยเอ็ด ได้พิจารณาในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑๐ แห่ง ปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่มีความจำเป็นในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔๓) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๓ และเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๖ แห่ง ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ในกรณีขอกำหนดตำแหน่งใหม่ และยุบเลิกตำแหน่ง รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ดังนั้น จึงขอให้องค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับความเห็นชอบดำเนินการจัดทำประกาศ และแก้ไขรายละเอียดในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ ให้มีผลไม่ก่อนวันที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ดมีมติเห็นชอบ เสร็จแล้วรายงานผลดำเนินการให้จังหวัดทราบด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายอินทร อุ่นใจ)

ท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด

เลขานุการ ก.อบต.จังหวัดร้อยเอ็ด

นางสาว

นางสาว

(นางบุญเด่น บุญสิทธิ์)

หัวหน้าสำนักงานปลัด

30 มิ.ย. 64

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร./โทรสาร ๐ ๔๓๕๑ ๘๔๑๐

(นายพนมศักดิ์ อ่างไ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดงกลาง

30 มิ.ย. 64

[illegible]

ลำดับ ที่	อบต./ อำเภอ	อัตรากำลัง			ปริมาณงานย้อนหลัง			รายละเอียดตำแหน่งที่ขอดำเนินการ						มติ ก.อบต. จังหวัด ร้อยเอ็ด				
		พจน. อบต.	พจน. อบต.	ลจ. ประจำ	(๓ ปี)			รายการ	อัตรากำลัง		รายจ่าย เพื่อการ พัฒนา (ปี ๒๕๖๔)	จำนวนการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล			มติ เห็นชอบ			
					๓ ปี ๒๕๖๐	๒ ปี ๒๕๖๑	๑ ปี ๒๕๖๒		เดิม	ใหม่		หลังปรับแผนฯ	หลังปรับแผนฯ					
																ปี ๒๕๖๔ (ตาม ว.๗๐)	ปี ๒๕๖๔ (ตาม ว.๗๐)	
๓	อบต.คางคาง	กองช่าง						ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ พนักงานส่วนตำบล ๑ อัตรา						ผ่านการประชุมของคณะอนุกรรมการฯ เมื่อ ๒๑ มี.ย.๖๔				
	อ.จตุร				๑,๔๐๐	๑,๗๕๐	๒,๑๐๐	๑. ตำแหน่ง นายช่างไฟฟ้า (ปง./ขง.)		๐	+๑	๐.๓๕%	๓๑.๓๖%	๓๒.๑๖%	เห็นชอบ	เห็นชอบ		
	-ตามกรอบ	๒	๓	-				เลขที่ตำแหน่ง ๔๗-๓-๐๕-๕๗๐๖-๐๐๑				๑๓๑,๓๐๐	๑๑,๖๔๘,๕๐๙	๑๑,๙๙๐,๔๐๙				
	-ที่มีอยู่	๒	๓	-								๓๗,๓๐๐,๐๐๐	๓๗,๓๐๐,๐๐๐	๓๗,๓๐๐,๐๐๐				
								หมายเหตุ										
								- งบประมาณที่ตั้งไว้ ปี ๒๕๖๔ = ๓๗,๓๐๐,๐๐๐										
								- เงินอุดหนุนที่รัฐบาลจัดสรรให้ = ๑๗,๘๐๙,๔๔๕										
								- รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนฯ = ๑๙,๔๙๐,๕๕๕										

6.

สำเนาฉบับ

ที่ รอ ๗๗๔๐๑/๒๓๓

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลดงกลาง
อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๑๘๐

๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เรียน ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด

สิ่งที่ส่งมาด้วย เอกสารประกอบการพิจารณาขอความเห็นชอบฯ

จำนวน ๑๐ ชุด

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลดงกลาง มีความประสงค์ขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อขอพิจารณาเห็นชอบการเปิดตำแหน่งใหม่ คือ ตำแหน่ง นายช่างไฟฟ้า (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) สังกัดกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลดงกลาง อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน ๑ อัตรา

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลดงกลาง เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีประสิทธิภาพ จึงขอความเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายพนมลักษณ์ อาจโต)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดงกลาง

สำนักปลัด

โทร./โทรสาร ๐-๔๓๖๗-๐๒๑๗

รับ ๓

รับ

รับ ๓

พิมพ์/ทาน

๑๑ มิ.ย. ๖๔

ตรวจ

“ข้อสัตย์ สุจริต มุ่งสัมฤทธิ์ของงาน ยึดมั่นมาตรฐาน บริการด้วยใจเป็นธรรม”

11 มิ.ย. 2564