



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗- ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๒



องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดน
อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดน
เรื่องประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตราดำเนินการของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมาย และอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดน

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดน มีแผนอัตรากำลังที่ครอบคลุมภารกิจตามอำนาจหน้าที่ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๘ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดน ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดน เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒
๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้นับตั้งแต่วันที่ถัดจากวันที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดน ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง เป็นต้นไป

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๒๘ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๘ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๘



คำนำ

การให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นับว่ามีความสำคัญยิ่งแสดงถึงศักยภาพในการบริหารจัดการ องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองโดน ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง ตามโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์กรบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบลหนองโดนให้เหมาะสมอีกด้วย

ดังนั้น องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองโดน จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างและเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองโดน

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒ วัตถุประสงค์	๒
๓.กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและยุทธศาสตร์การพัฒนา	๒๒
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการ	๒๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๔
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๔
๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๘
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๙
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๐
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๑



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากกา
กำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์
ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผน
อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดน ดังนั้นองค์การ
บริหารส่วนตำบลหนองโดน จึงจำเป็นต้อง จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้
มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ -
๒๕๖๙ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไป
เกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘
ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๖๓ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณากำหนด
ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจ
หน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนกระทั่งภาระ
ค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผน
อัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงาน
ส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล
(ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนด
ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การ
บริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอให้
ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำ
แผนอัตรากำลังวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน
วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์เงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่ง
พนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการ
บริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ตามมาตรฐาน
ทั่วไปตามข้อ ๑ ข้อ ๒ และตามประกาศกำหนด ตามข้อ ๓ ซึ่งคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.)
ได้ให้ความเห็นชอบแล้วในการประชุมคณะกรรมการ ก.อบต. ครั้งที่ ๕/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๖ กรกฎาคม



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๒

พ.ศ. ๒๕๔๕ และผู้ว่าราชการจังหวัดบุรีรัมย์ ในฐานะประธานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ ได้ลงนาม เมื่อวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ขึ้น

ความจำเป็นในการจัดทำแผนอัตรากำลัง

- ๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน
- ๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
- ๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม
- ๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดนให้เหมาะสม
- ๕ การทบทวนตรวจสอบหน้าที่ความรับผิดชอบ (Post Audit) การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง (Position Description) และการเคลื่อนย้ายและเคลื่อนคน (Redeployment) เพื่อป้องกันปัญหาหน้าที่ซ้ำซ้อน คนล้นงาน และกำลังคนไม่เพียงพอของหน่วยงาน
- ๖ เพื่อองค์การบริหารส่วนตำบลมีการวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี
- ๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเป็นการปรับปรุงหน้าที่ความรับผิดชอบ เป็นการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการให้ชัดเจนไม่ซ้ำซ้อนทั้งในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงาน เพื่อให้รู้ว่าช่วงเวลาในช่วงเวลาหนึ่ง หน่วยงานมีบทบาทหน้าที่อย่างไร
๒. เพื่อเป็นการปรับปรุงส่วนราชการและการจัดระบบงาน โดยพิจารณาว่าส่วนราชการเดิมเหมาะสมหรือไม่ มีปัญหาอุปสรรคอะไร ระบบงานถูกต้องเหมาะสมหรือควรปรับปรุงอะไรบ้าง
๓. เพื่อตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้คน (Post Audit) เป็นการตรวจสอบทั้งจำนวน ระดับและสายงาน เพื่อดูว่าการมอบหมายหน้าที่งานเป็นไปตามที่ ก.อบต. กำหนดหรือไม่ มีการใช้คนไม่ตรงกับตำแหน่งที่ ก.อบต. กำหนดบ้างไหม



๔. เพื่อเป็นการกำหนดกรอบอัตรากำลังพิจารณาว่าในระยะเวลาข้างหน้า (๓ ปี) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดนมีโครงการหรือแผนงานเรื่องใด ต้องใช้คนเท่าไร ระดับใดบ้าง ให้สอดคล้องกับมาตรการจำกัดกำลังคนตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ หรือไม่

๕. เพื่อปรับปรุงหลักเกณฑ์และมาตรฐานการวิเคราะห์ตำแหน่ง โดยให้แต่ละส่วนราชการซึ่งเป็นผู้ที่มีความเข้าใจในหน้าที่การงานดี มีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์จะช่วยให้กระบวนการกำหนดตำแหน่งมีประสิทธิภาพ และได้มาตรฐานเหมาะสมกับส่วนราชการนั้นๆ

๖. เป็นการจัดทำรายละเอียดหน้าที่ความรับผิดชอบ (Job Description) เพื่อใช้เป็นหลักฐานว่าตำแหน่งใดมีหน้าที่การงานอะไรบ้าง ทำให้สะดวกในการพิจารณาวิเคราะห์ตำแหน่ง การตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและเป็นผู้มีฝีมือในการมอบหมายงานด้วย

๗. เป็นการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพต่าง ๆ เป็นการศึกษาว่าในแต่ละสายงานมีปัญหาอะไรจะแก้ปัญหาด้วยวิธีใดเพื่อให้ทุกสายงานมีทางก้าวหน้าได้ตามความเหมาะสม

๘. เพื่อสร้างและรักษาพนักงานไว้ในระบบราชการ มีการนำหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งโดยพิจารณาจากผลงาน สร้างความก้าวหน้าในสายงาน

- กำหนดขึ้นตามความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์ทางราชการ
- กำหนดหน้าที่ไว้อย่างแน่นอนเป็นรายตำแหน่ง
- มีระบบการเข้าสู่ตำแหน่ง ระบบการเลื่อนตำแหน่ง การยุบเลิกและถ่ายเท เป็นตำแหน่งที่กำหนดเป็นการเฉพาะตัว ประเมินผลงานเป็นระยะ ๆ

- มีระบบการติดตามผลงาน หากไม่สามารถปฏิบัติได้ ต้องมีการโยกย้ายหรือยุบเลิกตำแหน่ง

๙. เพื่อเป็นการปรับปรุงหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ เป็นสิ่งที่ต้องทำควบคู่กับการวางแผนอัตรากำลัง ซึ่งหน่วยงานการเจ้าหน้าที่จะต้องเป็นผู้รับช่วงงานและดูแลให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง โดยต้อง

- ตรวจสอบระบบการบริหารงานบุคคลมีอะไรต้องทำบ้าง มีปัญหาอย่างไร และต้องปรับปรุงอะไร
- ปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลทั้งงานประจำและงานบริการ
- ต้องมีบุคลากรที่เข้มแข็ง มีความรู้ ความเข้าใจเรื่องการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างดี

๑๐. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๑๑. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๑๒. เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๑๓. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดน



๑๔. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดน สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดน เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและ ยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นต่อการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๑๕. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดน ซึ่งมีนายกององค์การบริหาร ส่วนตำบลหนองโดนเป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตนี้อาครอบคลุมใน เรื่องต่างๆ หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการเป็นกรรมการและมีข้าราชการ หรือพนักงานส่วนตำบล ๑ คน เป็นเลขานุการ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตาม พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมาย อื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัดแผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมถึงสภาพปัญหา ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดน

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดบุรีรัมย์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับ ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่ม งานต่างๆ

๓.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดน โดยให้หัวหน้า ส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจ และอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหาร ส่วนตำบลหนองโดน

๓.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ สี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๗ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการ พัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง



ขั้นตอนสำหรับการวางแผนอัตรากำลัง มีดังนี้

๑. ทบทวนกระบวนการทำงานและขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งเวลาที่ใช้ในแต่ละขั้นตอน
 ๒. ทำการสำรวจภาระงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอนาคต โดยพิจารณาภาระงานที่ต้องทำเพิ่มหรือไม่จำเป็นต้องทำหรือใช้เทคโนโลยีมาช่วยทำได้
 ๓. รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนอัตรากำลังประจำปี เช่น จำนวนบุคลากรปัจจุบัน งบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรร
 ๔. นำงบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรรมาคำนวณอัตรากำลัง โดยคิดจากค่าจ้างเงินเดือน บุคลากร และค่าใช้จ่ายรายกิจกรรมตามแผนดำเนินงาน
 ๕. ใช้เทคนิคการวิเคราะห์อื่นๆ เพิ่มเติม เช่น วิธีเปรียบเทียบอัตราส่วน (ratio analysis) ประสิทธิภาพการทำงาน พนักงานต่ออุปกรณ์
 ๖. นำการวิเคราะห์ต่าง ๆ มาเปรียบเทียบจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมสอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร
 ๗. จัดทำแผนอัตรากำลังประจำปีของหน่วยงานต่าง ๆ
 ๘. ควบคุมอัตรากำลังคนตามแผนอัตรากำลังประจำปี
 ๙. ดำเนินการปรับปรุงอัตรากำลังลด-เพิ่มจำนวนบุคลากรด้วยวิธีการที่เหมาะสม เช่น เลื่อนคนจากหน่วยงานที่มีอัตรากำลังเกินมาปฏิบัติงานในหน่วยงานที่อัตรากำลังขาด
- ทบทวนและปรับปรุงข้อมูลอัตรากำลังคนครั้งต่อไปภายในระยะเวลาที่กำหนด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดน

ที่ตั้ง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดน ตั้งอยู่ที่ ๑๔๐ หมู่ที่ ๗ ตำบลหนองโดน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ อยู่ห่างจากอำเภอลำปลายมาศ ประมาณ ๑๗ กิโลเมตร และอยู่ห่างจากศาลากลางจังหวัดบุรีรัมย์ ๔๗ กิโลเมตร มีเนื้อที่ประมาณ ๔,๔๗๘ ไร่ หรือประมาณ ๒๘.๗ ตารางกิโลเมตร โดยมีอาณาเขตติดต่อกับพื้นที่ใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโคก อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์
ทิศใต้	ติดเขตองค์การบริหารส่วนตำบลช่อผกา อำเภอขามัน จังหวัดบุรีรัมย์
ทิศตะวันออก	ติดเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์
ทิศตะวันตก	ติดเขตองค์การบริหารส่วนตำบลไทยสามัคคี อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์
ลักษณะภูมิประเทศ	

ลักษณะภูมิประเทศตำบลหนองโดน สภาพทั่วไปเป็นที่ราบลุ่ม ไม่มีป่าเขา เหมาะแก่การเพาะปลูก มีแม่น้ำธรรมชาติ ๑ สาย คือ ลำน้ำมาศ และอ่างเก็บน้ำ ๑ แห่ง คือ อ่างเก็บน้ำทุ่งใหญ่หนองโดน จึงทำให้มีน้ำอุดมสมบูรณ์

ลักษณะภูมิอากาศ

สภาพภูมิอากาศของตำบลหนองโดน มีสภาพดินฟ้าอากาศโดยทั่วไปอยู่ในเขตร้อนชื้น มีฝนตกชุกในฤดูฝน อุณหภูมิโดยเฉลี่ยประมาณ ๒๗.๗ องศาเซลเซียส อุณหภูมิเฉลี่ยสูงสุด ๓๒.๕ องศาเซลเซียส อุณหภูมิเฉลี่ยต่ำสุด ๒๒.๗ องศาเซลเซียส



- **ฤดูร้อน** อากาศจะร้อนและแห้ง เริ่มตั้งแต่กลางเดือนกุมภาพันธ์ถึงกลางเดือนพฤษภาคม อุณหภูมิสูงสุดจะอยู่ในช่วงเดือนเมษายนถึงต้นเดือนพฤษภาคม
- **ฤดูฝน** เริ่มประมาณกลางเดือนพฤษภาคมถึงเดือนตุลาคม จะมีฝนทิ้งช่วงในระยะเดือนมิถุนายนถึงกลางเดือนกรกฎาคม ซึ่งในระยะเดือนที่ฝนทิ้งช่วงนี้ จะยังคงมีฝนตก แต่ปริมาณของน้ำฝนอาจไม่เพียงพอต่อการเกษตร
- **ฤดูหนาว** อากาศเย็นและมีหมอกในตอนเช้า เริ่มตั้งแต่กลางเดือนตุลาคมถึงกลางเดือนกุมภาพันธ์ ช่วงที่อากาศหนาวที่สุดอยู่ระหว่างเดือนธันวาคมถึงต้นเดือนมกราคม

จำนวนหมู่บ้าน

จำนวนหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดน มีทั้งหมด ๘ หมู่บ้าน ได้แก่

หมู่ที่ ๑	บ้านหนองโดน	หมู่ที่ ๒	บ้านหนองโดน
หมู่ที่ ๓	บ้านหนองโดนน้อย	หมู่ที่ ๔	บ้านโนนเจริญ
หมู่ที่ ๕	บ้านหนองไผ่	หมู่ที่ ๖	บ้านหนองโดนฝายน้ำ
หมู่ที่ ๗	บ้านหนองขวาง	หมู่ที่ ๘	บ้านบ่อใหญ่

ประชากร

ประชากร รวมทั้งสิ้น ๔,๗๑๗ คน (แยกเป็น ชาย ๒,๓๐๙ คน, หญิง ๒,๔๐๘ คน มีพื้นที่ ๒๘.๗๐ ตารางกิโลเมตร มีความหนาแน่นเฉลี่ย ๑๖๔ คน / ตารางกิโลเมตร มีจำนวนครัวเรือน ๑,๒๕๓ ครัวเรือน

การศึกษา

- โรงเรียนประถมศึกษา ๑ แห่ง
- โรงเรียนมัธยมศึกษา ๑ แห่ง
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ แห่ง

ยุทธศาสตร์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

๑.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

วิสัยทัศน์

“ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ”

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์

“ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุขและตอบสนองต่อการบรรลุซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูงเป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้างความสุขของคนไทยสังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ

๑. ด้านความมั่นคง

(๑) เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข



(๒) ปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการเมือง จัดคอร์รัปชัน สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม

(๓) การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายใน ตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล

(๔) การพัฒนาระบบ กลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับ และรักษาคุณภาพความสัมพันธ์กับประเทศมหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่

(๕) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการผนึกกำลังป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ สร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ

(๖) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหารจัดการภัยพิบัติ รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม

(๗) การปรับกระบวนการทำงานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวคิดสู่แนวระนาบมากขึ้น

๒. ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

(๑) การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ส่งเสริมการค้าการลงทุน พัฒนาสู่ชาติการค้า

(๒) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ เสริมสร้างฐานการผลิตเข้มแข็งยั่งยืน และส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยสู่เกษตรยั่งยืนเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๓) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะผู้ประกอบการ ยกระดับผลิตภาพแรงงานและพัฒนา SMEs สู่สากล

(๔) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมือง พัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน และพัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญ

(๕) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการขนส่ง ความมั่นคงและพลังงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการวิจัยและพัฒนา

(๖) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลก สร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนากับนานาประเทศ ส่งเสริมให้ไทยเป็นฐานของการประกอบธุรกิจ ฯลฯ

๓. ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

(๑) พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

(๒) การยกระดับการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง

(๓) ปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์

(๔) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี

(๕) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย

๔. ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

(๑) สร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม

(๒) พัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ

(๓) มีสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย

(๔) สร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคม ทุนทางวัฒนธรรมและความเข้มแข็งของชุมชน

(๕) พัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา



๕. ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

- (๑) จัดระบบอนุรักษ์ พื้นฟูและป้องกันการท าลายทรัพยากรธรรมชาติ
- (๒) วางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง ๒๕ กลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบการบริหารจัดการอุทกภัยอย่างบูรณาการ
- (๓) การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๔) การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๕) การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
- (๖) การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลังเพื่อสิ่งแวดล้อม

๖. ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

- (๑) การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม
- (๒) การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ
- (๓) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ
- (๔) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- (๕) การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ
- (๖) ให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล
- (๗) พัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ
- (๘) ปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ

๑.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓

การพัฒนาประเทศไทยในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) อยู่ในห้วงเวลาของการปฏิรูปประเทศเพื่อแก้ปัญหาพื้นฐานหลายด้านที่สั่งสมมานานท่ามกลางสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็วและเชื่อมโยงกันใกล้ชิดมากขึ้น การพัฒนาเทคโนโลยีจะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและเป็นรูปแบบของวิวัฒนาการที่จะกระทบชีวิตความเป็นอยู่ในสังคมและการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจอย่างมาก ขณะที่ประเทศไทยมีข้อจำกัดต่อการพัฒนาที่รุนแรงขึ้นและเป็นประเด็นท้าทายอย่างมากที่จะต้องเร่งพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมให้เป็นปัจจัยขับเคลื่อนการพัฒนาในทุกด้านภายใต้สถานการณ์ที่ขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศมีข้อจำกัดหลายด้าน แต่การแข่งขันในโลกรุนแรงขึ้นมาก อาทิคุณภาพคนไทยยังต่ำ กำลังแรงงานมีปัญหาทั้งในเรื่ององค์ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ สังคมขาดคุณภาพและมีความเหลื่อมล้ำสูง โครงสร้างประชากรเข้าสู่สังคมสูงวัยส่งผลให้ขาดแคลนแรงงาน โดยที่ประชากรวัยแรงงานลดลงตั้งแต่ปี ๒๕๕๘ และโครงสร้างประชากรจะเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ภายในสิ้นแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมทร้อยหรือเสื่อมโทรมอย่างรวดเร็วเป็นทั้งต้นทุนในเชิงเศรษฐกิจและผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตประชาชน ในขณะที่การบริหารจัดการภาครัฐยังด้อยประสิทธิภาพ ขาดความโปร่งใส และมีปัญหาคอรัปชั่นเป็นวงกว้าง ท่ามกลางปัญหาท้าทายที่หลากหลายดังกล่าวซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญสำหรับการพัฒนาประเทศในระยะยาว ก็เป็นที่ตระหนักร่วมกันในทุกภาคส่วนว่าประเทศจะพัฒนาต่อไปให้เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนได้ในระยะยาวนั้น ประเทศต้องเร่งเพิ่มการลงทุนเพื่อการวิจัยและพัฒนาเพื่อพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ควบคู่กับการพัฒนาคนให้เป็นคนที่สมบูรณ์ในทุกด้านและในทุกช่วงวัย และพัฒนาโลจิสติกส์ให้เป็นระบบโครงข่ายที่สมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ ให้เป็นปัจจัยสนับสนุนการขับเคลื่อนการพัฒนาที่สำคัญ



ขณะเดียวกันการพัฒนาต้องมุ่งเน้นการพัฒนาเชิงพื้นที่และเมืองมากขึ้นเพื่อกระจายโอกาสทางเศรษฐกิจและสังคมให้ทั่วถึงและเป็นการสร้างฐานเศรษฐกิจและรายได้จากพื้นที่เศรษฐกิจใหม่มากขึ้น ซึ่งจะช่วยลดความเหลื่อมล้ำภายในสังคมไทยลง และสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันจากการพัฒนาเมืองให้น่าอยู่

แนวทางการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ ประกอบด้วย ๑๐ ยุทธศาสตร์หลัก ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

- ๑.๑ ปรับเปลี่ยนค่านิยมคนไทยให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย จิตสำนึก และพฤติกรรมที่พึงประสงค์
- ๑.๒ พัฒนาศักยภาพคนให้มีทักษะความรู้และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า
- ๑.๓ ยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- ๑.๔ ลดปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพและให้ทุกภาคส่วนคำนึงถึงผลกระทบต่อสุขภาพ
- ๑.๕ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและลดค่าใช้จ่ายในระบบสุขภาพภาครัฐ
- ๑.๖ พัฒนาระบบการดูแลและสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับสังคมสูงวัย
- ๑.๗ ผลักดันให้สถาบันทางสังคมมีส่วนร่วมพัฒนาประเทศอย่างเข้มแข็ง

๒. ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

- ๒.๑ การเพิ่มโอกาสให้กับกลุ่มเปราะบางประชากรร้อยละ ๔๐ ที่มีรายได้ต่ำสุดให้สามารถเข้าถึงบริการที่มีคุณภาพของรัฐ และมีอาชีพ
- ๒.๒ การกระจายการให้บริการภาครัฐทั้งด้านการศึกษา สาธารณสุข และสวัสดิการที่มีคุณภาพให้ครอบคลุมและทั่วถึง
- ๒.๓ การเสริมสร้างศักยภาพชุมชน การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนและการสร้างความเข้มแข็งการเงินฐานรากตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อให้ชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้ มีสิทธิในการจัดการทุน ที่ดิน และทรัพยากรภายในชุมชน

๓. ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้

- ๓.๑ การบริหารจัดการเศรษฐกิจส่วนรวม
- ๓.๒ การเสริมสร้างและพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการ

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

- ๔.๑ การรักษาฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติสร้างสมดุลของการอนุรักษ์และใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและเป็นธรรม
- ๔.๒ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำเพื่อให้เกิดความมั่นคง สมดุล และยั่งยืน
- ๔.๓ แก้ไขปัญหาวิกฤตสิ่งแวดล้อม
- ๔.๔ ส่งเสริมการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- ๔.๕ สนับสนุนการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก และเพิ่มขีดความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
- ๔.๖ บริหารจัดการเพื่อลดความเสี่ยงด้านภัยพิบัติ
- ๔.๗ พัฒนาระบบการบริหารจัดการและกลไกแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๔.๘ การพัฒนาความร่วมมือด้านสิ่งแวดล้อมระหว่างประเทศ

๕. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

- ๕.๑ การรักษาความมั่นคงภายในเพื่อให้เกิดความสงบในสังคมและธำรงไว้ซึ่งสถาบันหลักของชาติ



- ๕.๒ การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการป้องกันประเทศ เพื่อเตรียมความพร้อมในการรับมือภัยคุกคามทั้งการทหารและภัยคุกคามอื่นๆ
- ๕.๓ การส่งเสริมความร่วมมือกับต่างประเทศด้านความมั่นคง เพื่อบูรณาการความร่วมมือกับมิตรประเทศเพื่อผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ สังคมและการป้องกันภัยคุกคามข้ามชาติ
- ๕.๔ การรักษาความมั่นคงและผลประโยชน์ของชาติทางทะเลเพื่อคงไว้ซึ่งประโยชน์ทางเศรษฐกิจ สังคมและความมั่นคงของชาติเหนืออาณาเขตทางทะเล
- ๕.๕ การบริหารจัดการความมั่นคงเพื่อการพัฒนา เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกันระหว่างแผนงานที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงการพัฒนาภายใต้การมีส่วนร่วมของภาคประชาชน

๖. ยุทธศาสตร์ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในภาครัฐ

- ๖.๑ ปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน บทบาท ภารกิจ และคุณภาพบุคลากรภาครัฐ ให้มีความโปร่งใส ทันสมัย คล่องตัว มีขนาดที่เหมาะสม เกิดความคุ้มค่า
- ๖.๒ ปรับปรุงกระบวนการงบประมาณ และสร้างกลไกในการติดตามตรวจสอบการเงินการคลังภาครัฐ
- ๖.๓ เพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับการให้บริการสาธารณะให้ได้มาตรฐานสากล
- ๖.๔ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๖.๕ ป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- ๖.๖ ปฏิรูปกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมให้มีความทันสมัย เป็นธรรม และสอดคล้องกับข้อบังคับสากลหรือข้อตกลงระหว่างประเทศ

๗. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์

- ๗.๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคมขนส่ง
- ๗.๒ การสนับสนุนการพัฒนาระบบขนส่ง
- ๗.๓ การพัฒนาระบบโลจิสติกส์
- ๗.๔ การพัฒนาด้านพลังงาน
- ๗.๕ การพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล
- ๗.๖ การพัฒนาระบบน้ำประปา

๘. ยุทธศาสตร์ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม

- ๘.๑ เร่งส่งเสริมการลงทุนวิจัยและพัฒนาและผลักดันสู่การใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์และเชิงสังคม
- ๘.๒ พัฒนาผู้ประกอบการให้เป็นผู้ประกอบการทางเทคโนโลยี (Technopreneur)
- ๘.๓ พัฒนาสถานะแวดล้อมของการพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม

๙. ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ

- ๙.๑ การพัฒนาภาคเพื่อสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจให้กระจายตัวอย่างทั่วถึงการพัฒนาเมือง การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจ

๑๐. ยุทธศาสตร์ด้านการต่างประเทศ ประเทศเพื่อนบ้านและภูมิภาค

- ๑๐.๑ พัฒนาความเชื่อมโยงด้านการคมนาคมขนส่ง โลจิสติกส์ และโทรคมนาคมในกรอบความร่วมมืออนุภูมิภาคภายใต้แผนงาน GMS, ACMECS, IMT-GT, BIMSTEC และ JDS และภูมิภาคอาเซียนเพื่ออำนวยความสะดวกและลดต้นทุนด้านโลจิสติกส์ พัฒนาและส่งเสริมให้ไทยเป็นฐานของการประกอบธุรกิจ การบริการ และการลงทุนที่โดดเด่นในภูมิภาค



- การส่งเสริมการลงทุนไทยในต่างประเทศ (Outward investment) ของผู้ประกอบการไทย
- เปิดประตูการค้าและพัฒนาความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านในลักษณะหุ้นส่วนทางยุทธศาสตร์ทั้งในระดับอนุภูมิภาค และภูมิภาคที่มีความเสมอภาคกัน
- การสร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนาประเทศในอนุภูมิภาค ภูมิภาค และนานาชาติ
- บูรณาการภารกิจด้านความร่วมมือระหว่างประเทศและด้านการต่างประเทศ
- การเข้าร่วมเป็นภาคีความร่วมมือระหว่างประเทศระหว่างภูมิภาคโดยมีบทบาทที่สร้างสรรค์เพื่อเป็นทางเลือกในการดำเนินนโยบายระหว่างประเทศในเวทีโลก เพื่อรักษาสมดุลในปฏิสัมพันธ์ระหว่างไทยและมหาอำนาจต่างๆทั้งในระดับโลกและภูมิภาค
- ส่งเสริมความร่วมมือกับภูมิภาคและนานาชาติในการสร้างความมั่นคง

๑๐.๒ THAILAND ๔.๐

“ไทยแลนด์ ๔.๐” เป็นวิสัยทัศน์เชิงนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย หรือ โมเดลพัฒนาเศรษฐกิจของรัฐบาล ภายใต้การนำของพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรีและหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ที่เข้ามาบริหารประเทศบนวิสัยทัศน์ที่ว่า “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” ที่ มีภารกิจสำคัญในการขับเคลื่อนปฏิรูปประเทศด้านต่าง ๆ เพื่อปรับแก้ จัดระบบ ปรับทิศทาง และสร้างหนทางพัฒนาประเทศให้เจริญ สามารถรับมือกับโอกาสและภัยคุกคามแบบใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รุนแรงในศตวรรษที่ ๒๑ ได้ “ประเทศไทย ๔.๐” จึงเป็นการเปลี่ยนผ่านทั้งระบบใน ๔ องค์ประกอบสำคัญ คือ

๑. เปลี่ยนจากการเกษตรแบบดั้งเดิม (Traditional Farming) ในปัจจุบัน ไปสู่การเกษตรสมัยใหม่ ที่เน้นการบริหารจัดการและเทคโนโลยี (Smart Farming) โดยเกษตรกรต้องร่ำรวยขึ้น และเป็นเกษตรกรแบบเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneur)
๒. เปลี่ยนจาก Traditional SMEs หรือ SMEs ที่มีอยู่รัฐต้องให้ความช่วยเหลืออยู่ตลอดเวลา ไปสู่การเป็น Smart Enterprises และ Startups ที่มีศักยภาพสูง
๓. เปลี่ยนจาก Traditional Services ซึ่งมีการสร้างมูลค่าค่อนข้างต่ำ ไปสู่ High Value Services
๔. เปลี่ยนจากแรงงานทักษะต่ำไปสู่แรงงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และทักษะสูง

แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดประกอบด้วย จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดชัยภูมิ จังหวัดบุรีรัมย์ และจังหวัดสุรินทร์
วิสัยทัศน์กลุ่มจังหวัด (Vision) ประตูด่านสู่สากล
เป้าประสงค์ของกลุ่มจังหวัด (Goals) “สังคมเข้มแข็ง ประชาชนมั่งคั่ง”
ยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด (Strategic Issues)

๑. การพัฒนาการแปรรูปสินค้าเกษตรอินทรีย์เพื่อการส่งออก (ข้าวหอมมะลิ)
 - ผู้รับผิดชอบหลัก จังหวัดสุรินทร์
 - ผู้รับผิดชอบร่วม จังหวัดนครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์
๒. การพัฒนาการแปรรูปสินค้าเกษตร
 - ผู้รับผิดชอบหลัก จังหวัดนครราชสีมา
 - ผู้รับผิดชอบร่วม จังหวัดชัยภูมิ บุรีรัมย์ สุรินทร์
๓. การพัฒนาผลิตภัณฑ์ผ้าไหม และอุตสาหกรรมสิ่งทอ
 - ผู้รับผิดชอบหลัก จังหวัด ชัยภูมิ



ผู้รับผิดชอบร่วม จังหวัดนครราชสีมา บุรีรัมย์ สุรินทร์

๔. การพัฒนาอุตสาหกรรมยานยนต์

ผู้รับผิดชอบหลัก จังหวัดนครราชสีมา

ผู้รับผิดชอบร่วม จังหวัดชัยภูมิ บุรีรัมย์สุรินทร์

๕. การพัฒนาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว

ผู้รับผิดชอบหลัก จังหวัดบุรีรัมย์

ผู้รับผิดชอบร่วม จังหวัดนครราชสีมา ชัยภูมิ สุรินทร์

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดบุรีรัมย์

วิสัยทัศน์ (Vision) “บุรีรัมย์เมืองแห่งกีฬา ทรัพยากรท่องเที่ยวล้ำค่า พัฒนาเกษตรกรรมยั่งยืน สู่อพื้นที่คุณภาพชีวิตที่ดี ยึดวิถีเศรษฐกิจพอเพียง”

พันธกิจ (Mission)

๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีความมั่นคงในการดำรงชีวิต มีคุณธรรมและมีความสุข
๒. การส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวและกีฬาให้มีคุณภาพและมีมาตรฐานสากล
๓. การประสานและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้มีมาตรฐานและทั่วถึง
๔. การส่งเสริมและพัฒนาเศรษฐกิจตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่ความยั่งยืน
๕. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศอย่างยั่งยืน
๖. การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีโดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชน
๗. การส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมครบวงจร

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic issues)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ เมืองน่าอยู่และคุณภาพชีวิตที่ดี

เป้าประสงค์ (Goals)

๑. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีภูมิคุ้มกันทางสังคมที่เข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้
๒. เด็กและเยาวชนได้รับการศึกษาเรียนรู้อย่างทั่วถึงและมีคุณธรรม
๓. ประชาชนมีความมั่นคงและสังคมมีความสงบเรียบร้อย

กลยุทธ์ (Strategy)

๑. ส่งเสริมและบูรณาการการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมแบบองค์รวม
๒. สร้างค่านิยม จิตสำนึกและพัฒนาศีลธรรม คุณธรรมจริยธรรม ของเด็ก เยาวชนและประชาชน
๓. สนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาสถาบันครอบครัว
๔. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตในกลุ่มเด็กเยาวชน สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
๕. ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด การทุจริตและคอร์รัปชัน
๖. สร้างความมั่นคงในอาชีพและรายได้
๗. ส่งเสริมและแก้ไขปัญหาด้านสาธารณสุขเพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดีและมีพละานามัยที่สมบูรณ์
๘. ส่งเสริมการใช้วิถีชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง



๙. เสริมสร้างความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๑๐. เสริมสร้างความมั่นคงและพัฒนาความสัมพันธ์อันดีกับประเทศเพื่อนบ้าน

ตัวชี้วัด

๑. ระดับความสำเร็จของคุณภาพการศึกษาของเยาวชน
๒. ระดับความสำเร็จในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมแก่ประชาชน
๓. ระดับความสำเร็จของการแก้ไขปัญหาเพื่อลดจำนวนครัวเรือนยากจน ที่มีรายได้ต่ำกว่าเกณฑ์ จปฐ.
๔. ร้อยละของชุมชนที่ได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนวิถีชีวิตเศรษฐกิจพอเพียง
๕. ระดับความสำเร็จของการแก้ไขปัญหาสังคมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
๖. ร้อยละผู้ด้อยโอกาสได้รับสวัสดิการสังคม
๗. ร้อยละขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีแผนงานด้านสวัสดิการสังคม
๘. ร้อยละของประชาชนที่มีส่วนร่วมในการดูแลสุขภาพตนเองตามเกณฑ์มาตรฐาน
๙. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพและการบริการด้านสาธารณสุข
๑๐. ระดับความสำเร็จในการป้องกันและปราบปรามและแก้ไขปัญหายาเสพติด ปัญหายาอาชญากรรม
๑๑. ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมให้เกิดความสมานฉันท์และความสามัคคีของประชาชนภายในเขตจังหวัด
๑๒. ระดับความสำเร็จของการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๓. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาความสัมพันธ์อันดีกับประเทศเพื่อนบ้าน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการท่องเที่ยวและกีฬา

เป้าประสงค์ (Goals)

๑. ยกระดับการพัฒนาการท่องเที่ยว
๒. ศักยภาพการผลิตสินค้าและบริการเพิ่มขึ้น
๓. พัฒนาและฟื้นฟูการท่องเที่ยวรวมทั้งทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้อย่างยั่งยืน
๔. ความเป็นเลิศทางการกีฬา

กลยุทธ์ (Strategy)

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการเชื่อมโยงด้านการท่องเที่ยว
๒. ส่งเสริมการค้า การลงทุนและการท่องเที่ยว
๓. อนุรักษ์ ฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี วิถีชีวิตและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม
๔. พัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อการบริหารและรองรับการท่องเที่ยว
๕. ส่งเสริมและบูรณาการในการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อความสมดุลทางธรรมชาติอย่างยั่งยืนและเพื่อการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ
๖. ส่งเสริมและพัฒนาผลิตภัณฑ์หนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ OTOP และผลิตภัณฑ์ชุมชน
๗. ส่งเสริมเยาวชนและประชาชนให้เป็นเลิศด้านการกีฬาสู่การพัฒนาอาชีพ

ตัวชี้วัด

๑. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพด้านการท่องเที่ยวของจังหวัด



๒. ร้อยละของจำนวนแหล่งท่องเที่ยวที่ได้รับการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์
๓. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของรายได้จากการท่องเที่ยว
๔. มีศูนย์ข้อมูลการค้าการลงทุนและการท่องเที่ยว
๕. จำนวนภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ได้รับการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ที่เพิ่มขึ้น
๖. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของทุนทางวัฒนธรรมท้องถิ่นมาสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ
๗. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นทางมูลค่าการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชน
๘. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ
๙. ระดับความสำเร็จของการอนุรักษ์พันธุทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง
๑๐. ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมด้านกีฬาแก่เยาวชนและประชาชนทุกระดับ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาเกษตรกรรมและอุตสาหกรรม

เป้าประสงค์ (Goals) สังคมเกษตรและอุตสาหกรรมมีความมั่นคง

กลยุทธ์ (Strategy)

๑. พัฒนาและส่งเสริมการทำเกษตรอินทรีย์ชีวภาพในการเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตรกรรม
๒. เพิ่มพูนทักษะการพัฒนาอาชีพด้านเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมในระดับครัวเรือนและชุมชน
๓. สร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่สินค้าเกษตรกรรม
๔. ส่งเสริมการปลูกพืชเศรษฐกิจและพืชพลังงาน
๕. พัฒนาระบบน้ำ และแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรกรรม อุปโภคและบริโภค
๖. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในการผลิตและแปรรูปสินค้าเกษตรครบวงจร

ตัวชี้วัด

๑. ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมและพัฒนาการทำเกษตรอินทรีย์และอินทรีย์ชีวภาพ
๒. ร้อยละของสินค้าเกษตรกรรมได้รับการพัฒนาและแปรรูปสินค้า
๓. ร้อยละของจำนวนสินค้าเกษตรที่ได้รับการพัฒนาให้มีความปลอดภัยและมาตรฐาน
๔. จำนวนตลาดกลางสินค้าชุมชน
๕. จำนวนกลุ่มอาชีพที่ได้รับการเพิ่มพูนทักษะอาชีพด้านต่าง ๆ
๖. ร้อยละของเกษตรกรที่ปลูกพืชเศรษฐกิจและพืชพลังงาน
๗. จำนวนแหล่งน้ำที่ได้รับการปรับปรุงและพัฒนา

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาขีดสมรรถองค์กร

เป้าประสงค์ (Goals)

๑. บุคลากรในองค์กรมีสมรรถนะสูง
๒. ประชาชนมีความพึงพอใจในการรับบริการจากหน่วยงาน
๓. องค์กรยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ

กลยุทธ์ (Strategy)

๑. พัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ส่งเสริมการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. สร้างความรับผิดชอบต่อและมีจิตสำนึกต่อสังคม



๓. ออกแบบและพัฒนาระบบการบริหารงานแบบบูรณาการ
๔. ส่งเสริมให้องค์กรและบุคลากรยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของการบริการที่สามารถลดขั้นตอนและระยะเวลาให้บริการ
๒. ร้อยละของบุคลากรที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้
๓. ร้อยละของงานบริการที่ได้จัดทำมาตรฐานหรือคู่มือการให้บริการ
๔. ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านระดับของขีดสมรรถนะที่ส่วนราชการกำหนด
๕. ร้อยละของความครอบคลุม ถูกต้อง และทันสมัยของฐานข้อมูลที่สนับสนุนยุทธศาสตร์
๖. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาขีดสมรรถนะตามแผนพัฒนาบุคลากร
๗. ร้อยละของงานที่บริหารจัดการอย่างมีธรรมาภิบาล

วิสัยทัศน์องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดน

ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อเป็นสภาพการณ์ในอนาคตซึ่งเป็นจุดหมายและปรารถนา คาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นหรือบรรลุผลในอนาคตข้างหน้า องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดนเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางที่มีประชากรส่วนใหญ่พักอาศัยอยู่ไม่หนาแน่นและสงบสุข ประกอบอาชีพการเกษตรเป็นหลักโดยใช้แนวทางเกษตรอินทรีย์

พันธกิจ

๑. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสาธารณูปโภคและโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน
๒. พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
๓. ส่งเสริมการศึกษาและศิลปวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น
๔. ส่งเสริมการเกษตรอินทรีย์
๕. จัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
๖. ส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยว

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

๑. มีระบบสาธารณูปโภคและโครงสร้างพื้นฐานที่ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการ
๒. ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดีขึ้น
๓. ส่งเสริมให้ประชาชนมีการศึกษาอย่างทั่วถึงทั้งปลูกฝังให้มีคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น
๔. เพื่อพัฒนาส่งเสริมการเกษตร
๕. เพื่อพัฒนาสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
๖. เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดน ได้กำหนดนโยบายการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดน ไว้ดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

“หนองโดนเมืองน่าอยู่ คู่แหล่งวัฒนธรรม เลิศล้ำเกษตรอินทรีย์ และส่งเสริมการท่องเที่ยว”



ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues)

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบสาธารณูปโภคและโครงสร้างพื้นฐาน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดน มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ จึงวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดน แบบองค์รวม ดังนี้

จุดแข็ง (Strength=s)

- ๑. มีพื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับการเกษตร เช่น การปลูกข้าว มีการส่งเสริมการปลูกข้าวหอมมะลิ ๑๐๕ ตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี การเลี้ยงปศุสัตว์ การทำไร่ การทำสวน
- ๒. มีศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีเอกลักษณ์
- ๓. มีกลุ่มอาชีพหลากหลาย เช่น ร้านค้าชุมชน กลุ่มสตรี
- ๔. มีการคมนาคมที่สะดวก สามารถเชื่อมโยงการขนส่งไปยังจังหวัดอื่น ๆ
- ๕. มีความพร้อมด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
- ๖. มีการประสานการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้มแข็งอย่างลงตัว
- ๗. มีสถานปฏิบัติธรรมและแหล่งเรียนรู้ทางศาสนา ศูนย์ฝึกอบรมทางจิตใจ

จุดอ่อน (Weak-W)

- ๑. พื้นที่การเกษตรขาดแคลนน้ำและการปรับปรุงดินด้วยอินทรีย์วัตถุ
- ๒. ภาคการเกษตรขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและไม่ครบวงจร
- ๓. ปัญหาด้านงบประมาณที่มีไม่พอเพียงต่อการพัฒนา
- ๔. ปัญหาความยากจนและคุณภาพชีวิต ของประชาชน
- ๕. ปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖. บางพื้นที่ยังขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร
- ๗. การส่งเสริมอาชีพประชาชนผู้มีรายได้น้อยยังไม่ได้รับการส่งเสริมเท่าที่ควร

โอกาส (Opportunity - O)

- ๑. การสร้างมูลค่าการปลูกข้าว ซึ่งเน้นการผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวหอมมะลิพันธุ์ดี สามารถขายข้าวได้ราคา มากกว่าการปลูกข้าวเพื่อขายในราคาท้องตลาดทั่วไป
- ๒. การขยายตลาดทางการค้าและการลงทุน ทั้งภาคเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- ๓. การส่งเสริมสินค้าเกษตรอินทรีย์
- ๔. โอกาสในการสร้างเครือข่ายผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่นให้เข้มแข็ง
- ๕. จังหวัดให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาสังคมและเศรษฐกิจในระดับชุมชน / ครอบครั
- ๖. การส่งเสริมในด้านสถาบันครอบครัว



อุปสรรค (Threat - T)

๑. การผันผวนของราคาผลผลิตทางการเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๒. วัตถุประสงค์ในการผลิตผลิตภัณฑ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นเริ่มขาดแคลน
๓. การเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคการเกษตรสู่ภาคอุตสาหกรรมขนาดใหญ่
๔. สภาพเศรษฐกิจที่สูงขึ้น
๕. การตอบรับกระแสบริโภคนิยมและวัฒนธรรมตะวันตกของประชาชน
๖. การแข่งขันทางเศรษฐกิจมีแนวโน้มทวีความรุนแรงมากขึ้น

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดนเป็นรายด้านแยกตามยุทธศาสตร์ พบว่า

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. การคมนาคมถนนหนทางใช้งานได้ดีพอสมควร
๒. มีแหล่งน้ำที่สร้างขึ้นไว้ใช้ในการเกษตร
๓. มีระบบประปา มีแหล่งน้ำ ไว้เพื่อการอุปโภค - บริโภค
๔. มีไฟฟ้า โทรศัพท์ ในการอำนวยความสะดวกต่อการดำรงชีวิต

จุดอ่อน (Weakness=W)

โครงสร้างพื้นฐานในหมู่บ้าน ยังไม่ที่ตีพอ ถนนเป็นถนนดิน หินคลุก มีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ การคมนาคมไม่สะดวกเท่าที่ควรโดยเฉพาะในฤดูฝน

โอกาส (Opportunity=O)

๑. หน่วยงานอื่น ๆ เช่น กรมทางหลวงชนบทให้การสนับสนุนงบประมาณในเส้นทางสายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมากอย่างต่อเนื่อง
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน เนื่องจากงบประมาณมีจำกัด

๒. การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง (Streng=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง
๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดน มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณภาพ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสรร งบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพ ของประชาชนอย่างต่อเนื่อง
๔. องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุน กิจกรรมกีฬาและนันทนาการของ นักเรียน หมู่บ้านและตำบล



อย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน

๕. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น รดน้ำผู้สูงอายุ แห่เทียนเข้าพรรษา ลอยกระทง ฯลฯ

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
 ๒. ประชาชนยังขาดความสนใจ และความจริงจัง หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ
 ๓. หน่วยงานระดับหมู่บ้านที่ทำหน้าที่คัดเลือกผู้รับสวัสดิการจากทางจังหวัดและจากองค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่มีกระบวนการคัดเลือกที่เป็นที่ยอมรับของประชาชนอย่างแท้จริง
 ๔. ผู้นำระดับหมู่บ้านและประชาชนยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างจริงจัง
- #### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๓. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว
๔. การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้ เช่น โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดบุรีรัมย์ โอกาสที่จะขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบลได้โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านและตำบล
๕. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล
๕. มีการถ่ายโอนอำนาจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชนอย่างต่อเนื่อง
๒. มีคณะกรรมการศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีประจำตำบลทำหน้าที่ประสานงานระดับหมู่บ้าน ตำบลและอำเภอ ในด้านการส่งเสริมการเกษตรและการส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพของกลุ่มเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ขาดบุคลากรด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน
๒. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ



๓. การพัฒนาผลผลิตของสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้น และลดต้นทุนในการผลิตยังไม่มี การดำเนินการที่เป็นรูปธรรม

โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่าง ๆ
๒. หน่วยงานระดับจังหวัดจัดสรรเงินทุนสนับสนุนกลุ่มเกษตรกรที่มีผลการดำเนินการของกลุ่มต่อเนื่อง และเป็นรูปธรรม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

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

๔. การพัฒนาด้านผังเมือง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิด และกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อย่างต่อเนื่อง
๒. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ผู้นำชุมชนไม่ค่อยตระหนักและเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. การจัดตั้งเครือข่ายในระดับหมู่บ้านทำได้ไม่ทั่วถึง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัดให้ความสำคัญ และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด
๒. กระแสสังคมให้ความสำคัญเรื่องสิ่งแวดล้อม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขาดความต่อเนื่องทั้งจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม

๕. การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดน มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน



๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

๔. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬาไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

๒. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการกีฬา

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นเป็นยุทธศาสตร์ที่จังหวัดให้ความสำคัญ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วน ที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๖. ด้านการบริหารจัดการองค์กร และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง

๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

๓. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ

๔. ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเกณฑ์ต่ำ

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดบุรีรัมย์ มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล

๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)



๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก
๓. ระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ

ความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดน

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ก่อสร้างและปรับปรุงเส้นทางคมนาคม สิ่งอำนวยความสะดวก กิจกรรมสาธารณูปโภคและสาธารณูปการต่าง ๆ ให้ครบถ้วน เพียงพอ ต่อความต้องการของประชาชนที่อยู่ในเขตขององค์การบริหารส่วนตำบล
๒. ควบคุมและปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้ที่ดินให้เกิดประโยชน์สูงสุดและเหมาะสมสอดคล้องกับการขยายเส้นทางและผิวจราจร
๓. ขยายระบบการผลิตประปาผิวดิน พร้อมขยายท่อเมนประปาให้พอเพียงกับความต้องการ

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสังคม

๑. จัดการแข่งขันกีฬาเพื่อส่งเสริมให้ประชาชนได้ออกกำลังกาย และเป็นกิจกรรมนันทนาการให้รู้จักสามัคคี มีน้ำใจนักกีฬา
๒. ฝึกอบรมเยาวชนด้านยาเสพติดเพื่อเป็นอนาคตของชาติที่มีคุณภาพต่อไป
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ป่วยโรคเอดส์

ด้านเศรษฐกิจ

๑. ส่งเสริมสนับสนุนอาชีพ อุตสาหกรรมในครัวเรือนภูมิปัญญาท้องถิ่น ทำให้กลุ่มอาชีพเข้มแข็งยิ่งขึ้น เพื่อยกระดับรายได้ของประชาชนในตำบลให้ดียิ่งขึ้น โดยใช้ทรัพยากรท้องถิ่นให้มากที่สุด
๒. ส่งเสริมให้ประชาชนประกอบอาชีพตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑. ส่งเสริมการศึกษาให้เด็กมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๒. ส่งเสริมการเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นให้คงอยู่และเยาวชนรุ่นหลังสืบสานต่อไป
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนวันสำคัญทางศาสนาเพื่อพัฒนาจิตใจ

ด้านสาธารณสุข

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการควบคุมและป้องกันโรคไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า โรคเลปโตสไปโรซิส โรคไข้หวัดนก
๒. ส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดี

ด้านการเกษตรเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต

๑. ส่งเสริมการปรับปรุงฟื้นฟูคุณภาพดินโดยการทำการเกษตรอินทรีย์
๒. ส่งเสริมการเกษตรชุมชนเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต



ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ส่งเสริมรณรงค์และประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอยให้มีประสิทธิภาพ
๓. ส่งเสริมให้มีการปลูกต้นไม้และปรับปรุงภูมิทัศน์ของหมู่บ้านในเขตตำบลให้น่าอยู่

ด้านการเมืองการบริหาร

๑. โครงการจัดเวทีประชาคมเพื่อวางแผนพัฒนาท้องถิ่น
๒. ส่งเสริมพัฒนาโครงสร้างระบบการคลัง การบริหารบุคลากร และอุปกรณ์ต่างๆ ให้สามารถตอบสนองกับการบริหารงาน ตามสภาพการณ์ของบ้านเมืองที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ
๓. สนับสนุนการเพิ่มบทบาทของประชาชน ให้เข้าใจในการปกครองระบอบประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นให้มากที่สุด
๔. ส่งเสริมการจัดหารายได้อื่น ที่องค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่ได้จัดเก็บเพื่อนำมาพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดนนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหา เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดน ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดน จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดน ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจแบบพอเพียง

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๑ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. เพื่อกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจ ได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๑ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดน ได้วิเคราะห์ SWOT จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภัยคุกคามในการดำเนินงานตามภารกิจ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. การสาธารณูปการ



๓. การจัดทำมีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
๔. การจัดทำมีการบำรุงทางระบายน้ำ
๕. การจัดทำมีน้ำสะอาดหรือการประปา
๖. การจัดทำมีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- ๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
 ๑. การจัดการศึกษา
 ๒. การจัดทำมีการรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
 ๓. การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้ง และบำรุงสถานพยาบาล
 ๔. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
 ๕. การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
 ๖. การจัดทำมีโรงฆ่าสัตว์
 ๗. การจัดทำมีสุสานและฌาปนสถาน
 ๘. จัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนันทนาการ การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
 ๙. การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- ๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม การการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้
 ๑. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
 ๒. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 ๓. การจัดทำมีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
 ๔. การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตตำบล
- ๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้
 ๑. การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด ตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
 ๒. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
 ๑. การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษา ป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 ๒. การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
 ๓. การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
 ๔. การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
 ๕. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ
- ๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
 ๑. การจัดการศึกษา
 ๒. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
 ๓. การส่งเสริมกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น



๔. การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านบริหารการจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถ จะแก้ไข ปัญหาได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหาร ขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดน ได้นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์มาตามข้อ ๕ จำนวน ๗ ภารกิจ นำมากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการตามแผนพัฒนากำหนด ๓ ปี โดยองค์การบริหารส่วนตำบล หนองโดน มีภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

- การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- การส่งเสริมการศึกษา
- การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๖.๒ ภารกิจรอง

- การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- การวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ โดยได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. กองสวัสดิการสังคม
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการ จำนวนทั้งสิ้น ๒๙ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ คน พนักงานจ้างทั้งสิ้น จำนวน ๒๑ อัตรา แบ่งเป็น พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๙ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๒ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๕๑ อัตรา และเนื่องจากที่ผ่านมาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากใน สำนักปลัด อบต.กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องคงตำแหน่งข้าราชการ และพนักงานจ้างทุกตำแหน่งไว้ เพื่อให้การปฏิบัติการกิจสำเร็จลุล่วง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดน

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวแล้ว โดยองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่รองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ระดับ ต้น ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานบริหารสาธารณสุข ๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๗ งานการเจ้าหน้าที่ ๒. กองคลัง ระดับ ต้น ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๓ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ ๓. กองช่าง ระดับ ต้น ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง	๑. สำนักปลัด อบต. ระดับ ต้น ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานบริหารสาธารณสุข ๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๗ งานการเจ้าหน้าที่ ๒. กองคลัง ระดับกลาง ๒.๑ กลุ่มงานการเงินและบัญชี ๒.๑.๑ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๒ กลุ่มงานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ ๓. กองช่าง ระดับ ต้น ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง	



<p>๓.๒ งานสาธารณูปโภค</p> <p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ระดับต้น</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๓ งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา</p> <p>๔.๔ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</p> <p>๕. กองสวัสดิการสังคม ระดับ ต้น</p> <p>๕.๑ งานพัฒนาชุมชน</p> <p>๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์</p> <p>๕.๓ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ</p> <p>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>- งานตรวจสอบภายใน</p>	<p>๓.๒ งานสาธารณูปโภค</p> <p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ระดับต้น</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๓ งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา</p> <p>๔.๔ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</p> <p>๕. กองสวัสดิการสังคม ระดับ ต้น</p> <p>๕.๑ งานพัฒนาชุมชน</p> <p>๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์</p> <p>๕.๓ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ</p> <p>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>- งานตรวจสอบภายใน</p>	
--	--	--

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคน และเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำกรสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)
๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ
๓. ข้อมูลอื่นๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
๔. ศึกษาว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน
๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่



๗. เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้ความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและงานอนาคต
๙. มีการใช้คนเต็มทีหรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีขอหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำงาน	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑	๓๐	วัน

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง

(๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น.- เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.-เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)

** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์ สูตรในการคำนวณ

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด(๑ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มทีหรือไม่



๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธี
ธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโค่นจึงได้กำหนด
ตำแหน่งดังต่อไปนี้

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น) จำนวน	๑	อัตรา
๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน	๑	อัตรา

สำนักปลัด อบต. ประกอบด้วย

๓. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	จำนวน	๑	อัตรา
๔. นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	จำนวน	๑	อัตรา
๕. นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	จำนวน	๑	อัตรา
๖. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	จำนวน	๑	อัตรา
๗. นักประชาสัมพันธ์ (ปก./ชก.)	จำนวน	๑	อัตรา
๘. นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)	จำนวน	๑	อัตรา
๙. นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	จำนวน	๑	อัตรา
๑๐. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปง./ชง.)	จำนวน	๑	อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑๑. พนักงานขับรถยนต์	จำนวน	๑	อัตรา
๑๒. พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	จำนวน	๑	อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

๑๓. ภารโรง	จำนวน	๑	อัตรา
๑๔. คนงาน	จำนวน	๔	อัตรา

รวม จำนวน ๑๗ อัตรา

กองคลัง ประกอบด้วย

๑๕. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	จำนวน	๑	อัตรา
๑๖. นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	จำนวน	๑	อัตรา
๑๗. นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	จำนวน	๑	อัตรา
๑๘. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	จำนวน	๑	อัตรา
๑๙. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	จำนวน	๑	อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๒๐. ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	จำนวน	๑	อัตรา
๒๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	จำนวน	๑	อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

๒๒. คนงาน	จำนวน	๑	อัตรา
-----------	-------	---	-------

รวม จำนวน ๘ อัตรา



กองช่าง ประกอบด้วย

๒๓. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	จำนวน	๑	อัตรา
๒๔. นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	จำนวน	๑	อัตรา
๒๕. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	จำนวน	๑	อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๒๖. ผู้ช่วยนักจัดการงานช่าง	จำนวน	๑	อัตรา
๒๗. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	จำนวน	๑	อัตรา
๒๘. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	จำนวน	๑	อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

๒๙. ช่างเครื่องสูบน้ำ	จำนวน	๑	อัตรา
๓๐. คนงาน	จำนวน	๑	อัตรา

รวม จำนวน ๘ อัตรา

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ประกอบด้วย

๓๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	จำนวน	๑	อัตรา
๓๒. นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	จำนวน	๑	อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๓๓. ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	จำนวน	๑	อัตรา
----------------------------	-------	---	-------

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลหนองโดน

๓๔. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน	๑	อัตรา
๓๕. ครู	จำนวน	๔	อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๓๖. ผู้ดูแลเด็ก (หัดหัด)	จำนวน	๑	อัตรา
--------------------------	-------	---	-------

พนักงานจ้างทั่วไป

๓๗. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	จำนวน	๓	อัตรา
--------------------------	-------	---	-------

รวม จำนวน ๑๒ อัตรา

กองสวัสดิการสังคม ประกอบด้วย

๓๘. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	จำนวน	๑	อัตรา
๓๙. นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	จำนวน	๑	อัตรา
๔๐. นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	จำนวน	๑	อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

๔๑. คนงาน	จำนวน	๑	อัตรา
-----------	-------	---	-------

รวม จำนวน ๔ อัตรา



หน่วยตรวจสอบภายใน ประกอบด้วย

๔๓. นักวิชาการตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ อัตรา

รวม จำนวน ๑ อัตรา

รวมจำนวนทั้งสิ้น ๕๐ อัตรา



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)								
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รายงาน กสธ.
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)								
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รายงาน กสธ.
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักประชาสัมพันธ์ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างทั่วไป								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรากำลัง
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	๑	-	-	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๒

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	-	-	๑				
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	-	-	๑	-			
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รายงาน กสท.
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานช่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ช่างเครื่องสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลหนองโดน								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๒

กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รายงาน กสธ.
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวม	๕๐	๕๐	๕๐	๕๐	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงสามพันขอแจ้งมติคณะกรรมการกำหนดอัตราค่าจ้างด้านบริการงานบุคคลเพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านบริการงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าตอบแทน ที่คิดว่าจะต้อง ใช้ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า	ภาระที่ใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๘)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		๒๕๖๗
๑	ไม่ต้องส่งการบริหารส่วนตำบล (เจ้าพนักงานท้องถิ่น)	ค.น	๑	๑	๕๕๓,๕๘๐	๕๘,๐๐๐	๑	-	๑๔,๑๖๐	๑๕,๕๘๐	๑๖,๐๘๐	๒๒๐,๐๔๐	๒๓๕,๕๒๐	๒๕๑,๖๐๐	(๕๖,๕๔๐)
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (เจ้าพนักงานท้องถิ่น)	ค.น	๑	-	๔๐๑,๕๔๐	๕๖,๐๐๐	๑	-	๑๔,๑๖๐	๑๕,๕๘๐	๑๖,๐๘๐	๕๕๕,๑๐๐	๕๗๐,๕๘๐	๕๘๕,๖๖๐	ว่าง
๑. ส่วนปลัด อบต. (๐๑)															
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (เจ้าพนักงานทั่วไป)	ค.น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๕๖,๐๐๐	๑	-	๑๓,๕๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๕๘๐	๔๕๙,๐๔๐	๔๗๓,๒๐๐	๔๘๗,๖๘๐	ว่าง
๔	นักจัดการงานทั่วไป	ช.ก.	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	-	๑	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๕๔๐	๑๓,๙๒๐	๕๒๒,๙๐๐	๕๓๗,๘๒๐	๕๕๒,๗๔๐	(๓๕,๑๑๐)
๕	นักวิทยากรบุคคล	ป.ก.	๑	๑	๒๓๗,๐๐๐	-	๑	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๕๔๐	๑๓,๙๒๐	๒๕๐,๖๘๐	๒๖๓,๗๖๐	(๑๙,๘๐๐)	
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๑	-	๓๑๗,๕๒๐	-	๑	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๕๒๐	๑๓,๐๔๐	๓๒๙,๕๒๐	๓๔๓,๕๒๐	(๑๓,๘๐๐)	
๗	นักประชาสัมพันธ์	ป.ก.	๑	๑	๓๖๖,๐๐๐	-	๑	-	๑๑,๕๖๐	๑๒,๐๘๐	๑๒,๖๐๐	๔๐๖,๕๖๐	๔๒๑,๕๖๐	(๑๓,๐๐๐)	
๘	นักวิชาการเกษตร	ช.ก.	๑	๑	๔๕๕,๕๒๐	-	๑	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๕๔๐	๑๓,๙๒๐	๕๖๙,๖๐๐	๕๘๓,๖๐๐	(๑๗,๙๖๐)	
๙	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๕๒๐	๑๓,๐๔๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๘๑,๓๒๐	ว่าง	
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ช.ง.	๑	๑	๒๙๑,๒๕๐	-	๑	-	๑๑,๘๐๐	๑๒,๓๒๐	๑๒,๘๔๐	๓๑๓,๐๕๐	๓๒๗,๐๕๐	(๒๕,๒๒๐)	
พนักงานจ้างตามภารกิจ															
๑๑	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๙๕,๓๖๐	-	๑	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๒๐๒,๕๖๐	๒๑๐,๕๒๐	๒๑๘,๕๒๐	(๖,๐๐๐)
๑๒	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (ท้ายๆ)	-	๑	-	๑๑๙,๕๔๐	-	๑	-	๕,๘๐๐	๕,๘๐๐	๕,๘๐๐	๑๒๓,๓๔๐	๑๒๙,๑๔๐	(๖,๐๐๐)	
พนักงานจ้างทั่วไป															
๑๓	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๙,๐๐๐	-	๑	-	-	-	-	๑๐๙,๐๐๐	๑๐๙,๐๐๐	๑๐๙,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๔	ภารโรง	-	๑	๑	๑๐๙,๐๐๐	-	๑	-	-	-	-	๑๐๙,๐๐๐	๑๐๙,๐๐๐	๑๐๙,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๕	คนงาน	-	๑	-	๑๐๙,๐๐๐	-	๑	-	-	-	-	๑๐๙,๐๐๐	๑๐๙,๐๐๐	๑๐๙,๐๐๐	(๖,๐๐๐)
๑๖	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๐๙,๐๐๐	-	๑	-	-	-	-	๑๐๙,๐๐๐	๑๐๙,๐๐๐	๑๐๙,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๗	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	-	๑๐๙,๐๐๐	-	๑	-	-	-	-	๑๐๙,๐๐๐	๑๐๙,๐๐๐	๑๐๙,๐๐๐	(๖,๐๐๐)

แนบท้ายท้ายหลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลบึงสามพัน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๒ หน้า ๓๕

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะต้องใช้ในการวงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างเพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	เงินเดือน	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘		๒๕๖๙
๒. กองคลัง (๑๔)																
๑๘	ผู้อำนวยการกองคลัง (มีบริหารงานราชการคลัง)	กลาง	๑	-	๕๕๕,๐๐๐	๑๓๗,๕๐๐	-	-	-	๑๓๗,๕๐๐	๑๓๗,๕๐๐	๑๓๗,๕๐๐	๓๑๒,๕๐๐	๓๑๒,๕๐๐	๓๑๒,๕๐๐	(๕๕,๗๕๐)
๑๙	ผู้อำนวยการกองคลัง (มีบริหารงานราชการคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๕๓,๗๒๐	๕๒,๐๐๐	๑	-	-	๕๒,๐๐๐	๕๒,๐๐๐	๕๒,๐๐๐	๖๖๒,๑๖๐	๖๖๒,๑๖๐	๖๖๒,๑๖๐	(๕๕,๕๘๐)
๒๐	นักวิชาการคลัง	ป.๓/ช.๓	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	(๖๖,๕๘๐)
๒๑	นักวิชาการพัสดุ	ช.๓.	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	-	๑	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๙๐,๐๘๐	๓๙๐,๐๘๐	๓๙๐,๐๘๐	(๓๓,๓๕๐)
๒๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ท.๓.	๑	๑	๓๔๑,๑๖๐	-	๑	-	-	๗,๖๕๐	๗,๖๕๐	๗,๖๕๐	๓๔๘,๘๖๐	๓๔๘,๘๖๐	๓๔๘,๘๖๐	(๒๘,๔๓๐)
๒๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.๓/ช.๓	๑	-	๒๘๗,๙๐๐	-	๑	-	-	๗,๖๕๐	๗,๖๕๐	๗,๖๕๐	๓๐๕,๕๐๐	๓๐๕,๕๐๐	๓๐๕,๕๐๐	(๖๖,๖๖๐)
พนักงานจ้างตามภารกิจ																
๒๔	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	-	๑	๑	๑๖๖,๖๘๐	-	๑	-	-	๗,๕๐๐	๗,๕๐๐	๗,๕๐๐	๒๐๑,๖๘๐	๒๐๑,๖๘๐	๒๐๑,๖๘๐	(๑๕,๖๘๐)
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	-	๑๘๐,๐๐๐	-	๑	-	-	๗,๕๐๐	๗,๕๐๐	๗,๕๐๐	๑๙๕,๐๐๐	๑๙๕,๐๐๐	๑๙๕,๐๐๐	(๖๖,๕๐๐)
พนักงานจ้างทั่วไป																
๒๖	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๕,๐๐๐	-	๑	-	-	-	-	-	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	(๕,๐๐๐)
๓. กองช่าง (๑๕)																
๒๗	ผู้อำนวยการกองช่าง (มีบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๕๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๕๕,๖๒๐	๔๕๕,๖๒๐	๔๕๕,๖๒๐	(๕๕,๖๒๐)
๒๘	นายช่างโยธา	ป.๓/ช.๓	๑	-	๒๗๗,๙๐๐	-	๑	-	-	๕,๗๒๐	๕,๗๒๐	๕,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	(๓๓,๓๕๐)
๒๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.๓/ช.๓	๑	-	๒๗๗,๙๐๐	-	๑	-	-	๑๐,๕๐๐	๑๐,๕๐๐	๑๐,๕๐๐	๓๐๕,๖๐๐	๓๐๕,๖๐๐	๓๐๕,๖๐๐	(๒๘,๔๓๐)
พนักงานจ้างตามภารกิจ																
๓๐	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๘๗,๐๘๐	-	๑	-	-	๖,๗๒๐	๖,๗๒๐	๖,๗๒๐	๑๙๖,๕๒๐	๑๙๖,๕๒๐	๑๙๖,๕๒๐	(๑๕,๕๘๐)
๓๑	ผู้ช่วยนักจัดการงานช่าง	-	๑	๑	๑๖๖,๖๘๐	-	๑	-	-	๗,๕๐๐	๗,๕๐๐	๗,๕๐๐	๑๗๓,๖๘๐	๑๗๓,๖๘๐	๑๗๓,๖๘๐	(๑๖,๓๕๐)
๓๒	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๕๕,๑๖๐	-	๑	-	-	๕,๗๒๐	๕,๗๒๐	๕,๗๒๐	๑๖๖,๕๘๐	๑๖๖,๕๘๐	๑๖๖,๕๘๐	(๑๖,๓๕๐)
พนักงานจ้างทั่วไป																
๓๓	ช่างเครื่องสูบน้ำ	-	๑	๑	๑๐๕,๐๐๐	-	๑	-	-	-	-	-	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	(๕,๐๐๐)
๓๔	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๕,๐๐๐	-	๑	-	-	-	-	-	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	(๕,๐๐๐)
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๔)																
๓๕	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (มีบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๕๕๕,๖๒๐	๕๒,๐๐๐	๑	-	-	๑๓,๖๕๐	๑๓,๖๕๐	๑๓,๖๕๐	๕๖๒,๖๒๐	๕๖๒,๖๒๐	๕๖๒,๖๒๐	(๓๗,๙๖๐)
๓๖	นักวิชาการศึกษา	ช.๓.	๑	๑	๓๑๗,๕๒๐	-	๑	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๓๓๑,๑๔๐	๓๓๑,๑๔๐	๓๓๑,๑๔๐	(๒๖,๕๖๐)
พนักงานจ้างตามภารกิจ																
๓๗	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑	๑	๒๐๖,๖๘๐	-	๑	-	-	๗,๕๐๐	๗,๕๐๐	๗,๕๐๐	๒๑๓,๖๘๐	๒๑๓,๖๘๐	๒๑๓,๖๘๐	(๑๗,๒๒๐)

ที่	ชื่อสถานงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะคิดได้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า	อัตราค่าจ้างเดิม(๓)			ค่าใช้จ่ยรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)		เงินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘		๒๕๖๙
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลหนองโดน														
๓๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	๐	-	-	-	-	-	-	-	-	รายการ จัดสรร
๓๙	ครู	-	๔	๔	๐	๔	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจาก งบอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๔๐	ผู้ดูแลเด็ก (ที่เกษ)	-	๑	๑	๐	๑	-	-	-	-	-	-	-	งบอุดหนุน งบท้องถิ่น
พนักงานจ้างทั่วไป														
๔๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๓	๓	-	๓	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจาก งบอุดหนุน
๔ กองสวัสดิการสังคม (๑๑)														
๔๒	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ค.น	๑	-	๓๓,๖๐๐	๑	-	-	-	-	-	-	-	งบอุดหนุน (ว่าง)
๔๓	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๑	๑	๓๓,๕๒๒	๑	-	-	-	-	-	-	-	(๓๖,๓๑๐)
๔๔	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	๑	๑	๓๓,๐๐๐	๑	-	-	-	-	-	-	-	(๒๖,๕๐๐)
พนักงานจ้างทั่วไป														
๔๕	พนักงาน	-	๑	-	๑๐,๔๐๐	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๐,๔๐๐ (ว่าง)

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)														
๕๖	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก.	๑	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าจ้างเดิม(๓)	อัตราค่าจ้างเดิม(๓)			ค่าใช้จ่ยรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)		เงินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘		๒๕๖๙
๕๖	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก.	๑	-	๓๕,๕๒๒	๑	-	-	-	-	-	-	-	งบอุดหนุน (ว่าง)
(๕)	รวม		๕๐	๓๓	๑๒๐,๒๒๐	๕๕	๕๕	๕๕	๕๕	๕๕	๕๕	๕๕	๕๕	๑๓,๕๐๐,๕๕๐
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น๕%													๒,๐๒๖,๐๒๖
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น													๑๕,๕๒๖,๕๗๖
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๕๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี													๗,๗๖๓,๒๘๘

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ = ๓๘,๖๔๐,๐๐๐ (มาจากร้อยละ ๕ ของปีงบประมาณ ๒๕๖๖ จากข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ = ๔๐,๕๗๒,๐๐๐ (มาจากงบประมาณ ๒๕๖๗ ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ = ๔๓,๖๖๐,๐๐๐ (มาจากงบประมาณ ๒๕๖๘ ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ)

กรณีที่มีเงินอุดหนุนและเบี่ยงชีฟ (ประมาณการจากเงินอุดหนุนและเบี่ยงชีฟ ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ มีเงินอุดหนุนและเบี่ยงชีฟ เป็นเงินจำนวน ๑๐,๕๓๓,๖๐๐ บาท ก็ให้มา ๑๐,๕๓๓,๖๐๐ บาท ออกหัก ๓ ปี)

แนบข้อเท็จจริง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประจำปีครั้งที่ ๒ หน้า ๓๖

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าแรงที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในชวงระยะ ๓ ปีข้างหน้า	อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด		ภาระที่ใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)		เพิ่ม/ลด	เพิ่ม/ลด	ค่าใช้สอยรวม (๔)			
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี	๒๕๖๗ =		๒๘,๑๐๖,๔๐๐	(๓๘,๖๔๐,๐๐๐ - ๑๐,๕๓๓,๖๐๐)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี	๒๕๖๘ =		๒๙,๙๓๘,๔๐๐	(๔๐,๕๑๒,๐๐๐ - ๑๐,๕๗๓,๖๐๐)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี	๒๕๖๙ =		๓๑,๐๖๗,๐๐๐	(๕๓,๖๐๐,๖๐๐ - ๑๐,๕๓๓,๖๐๐)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ =
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ =
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ =

ลงชื่อ.....
 (นางเสรีจิต บุตรดี)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโตน



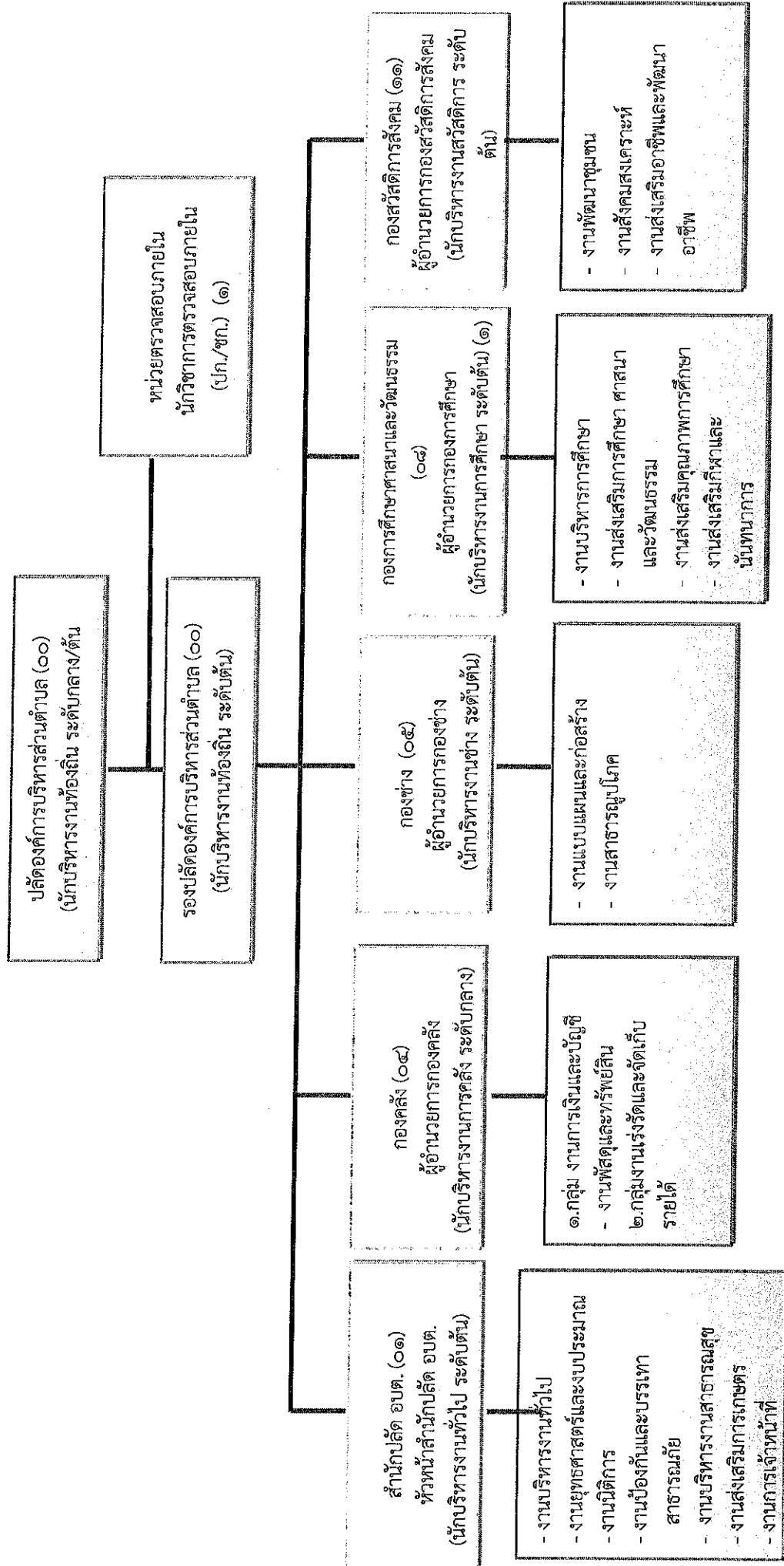
ลงชื่อ.....ผู้ตรวจสอบ
 (นายครองจิต ศรีอินทร์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโตน

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโตน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๒ หน้า ๓๗

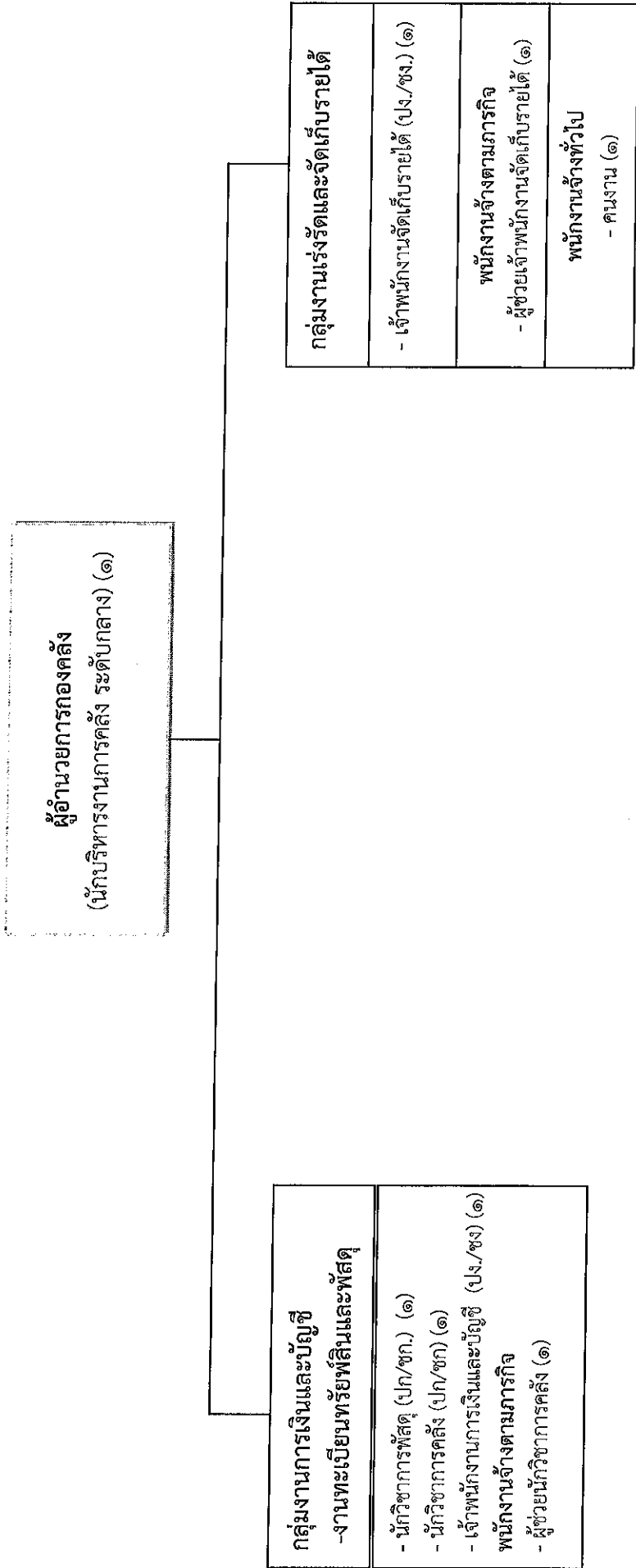


แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโตน ประเภทสามัญ





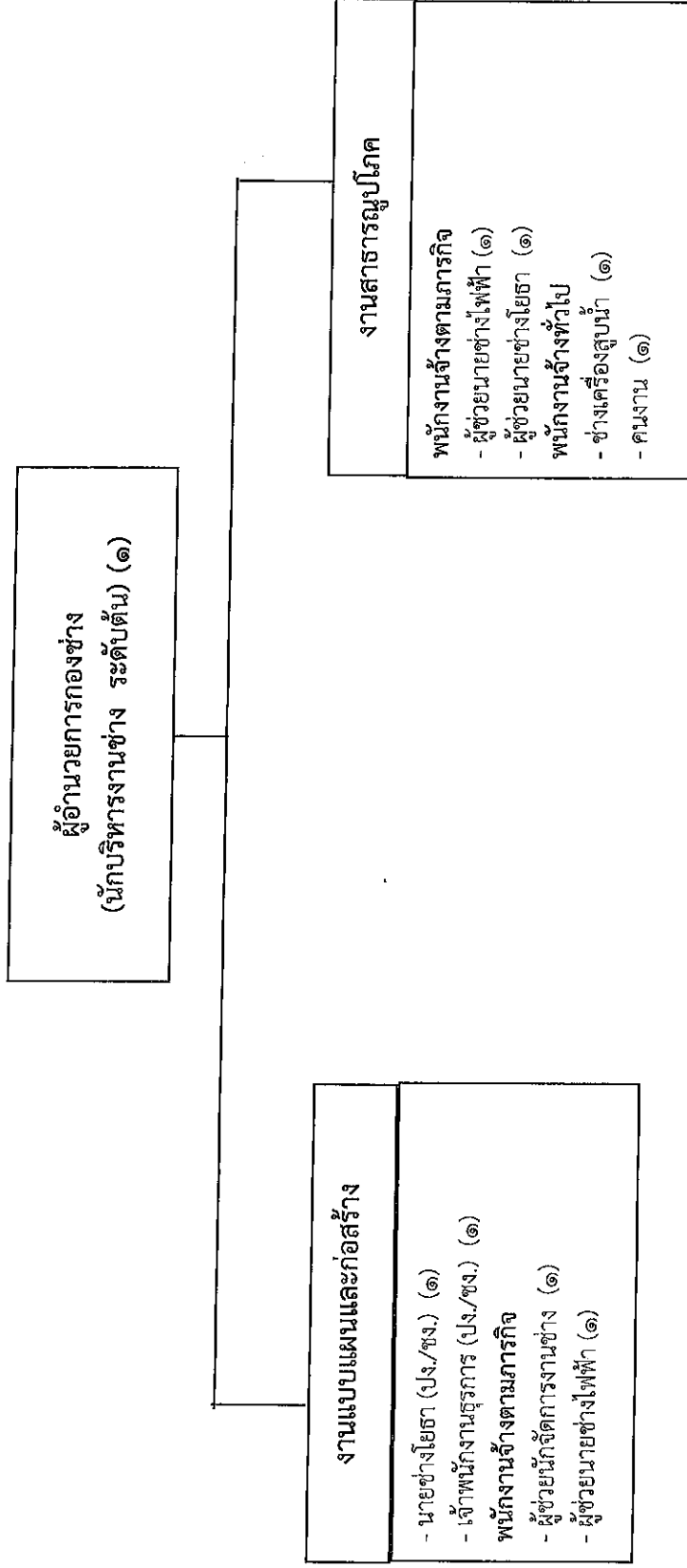
โครงสร้างของกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโตน



ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนาจท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป		พนักงานจ้าง		
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	เอกโศ	ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน (คน)	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๑	๐	๒	๑



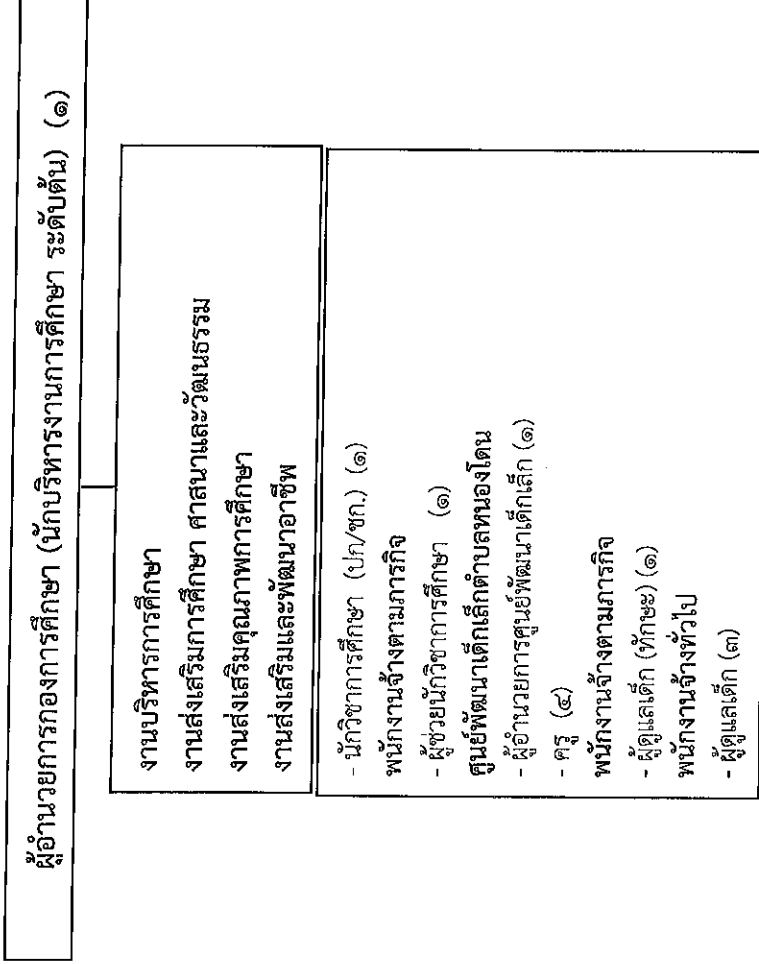
โครงสร้างของกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดน



ประเภท	บริหารท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง	
	ต้น	กลาง	สูง	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ลูกจ้างประจำ	ภารกิจ	ทั่วไป
ระดับ												
จำนวน (คน)	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๓	๑



โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโตน



ประเภท	บริหารท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง	
	ต้น	กลาง	สูง	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ลูกจ้างประจำ	ภารกิจ	ทั่วไป
ระดับ												
จำนวน (คน)	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐
ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			ครู	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)			ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)				
จำนวน	๐			๔	๑			๓				



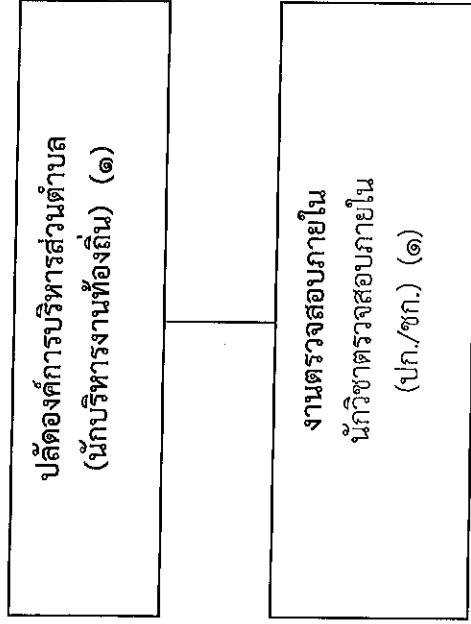
โครงสร้างของกองสวัสดิการสังคมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดน (๑๑)

ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (๑))
งานพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี
- นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) (๑) - นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) (๑) พนักงานจ้างทั่วไป - คนงาน (๑)

ประเภท ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนาจท้องถิ่น			ราชการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ลูกจ้างประจำ	ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน (คน)	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑



โครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดน



ประเภท	บริหารท้องถิ่น		อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป			พนักงานจ้าง			
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ลูกจ้างประจำ	ภารกิจ	ทั่วไป	
ระดับ																	
จำนวน (คน)	๐	๐	๐	๐	๐	๑			๐				๐		๐	๐	๐

๑๑. บัญชีแสดงจัดตั้งบุคคลผู้ตำแหน่งและกรรมาธิการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโตน

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราเก่าตั้งใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน
๑	นางฉวีพร บุตรดี	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๒๗-๓๐-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นับบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	ต้น	๒๗-๓๐-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นับบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	กลาง	๕๕๗,๕๕๐ (๕๖,๕๕๐ X ๑๒)	๔๕๐,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๖๐๕,๕๕๐
๒	ว่าง	-	๒๗-๓๐-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นับบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	ต้น	๒๗-๓๐-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นับบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	ต้น	๔๐๑,๕๕๐ (๓๓,๕๕๐ X ๑๒)	๔๒๐,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๕๔๓,๕๕๐
๑. สำนักปลัด อบต. (๑๑)														
๓	ว่าง	-	๒๗-๓๐-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นับบริหารงานทั่วไป)	อพ.	ต้น	๒๗-๓๐-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นับบริหารงานทั่วไป)	อพ.	ต้น	๓๓๕,๕๕๐ (๒๗,๕๕๐ X ๑๒)	๔๖๐,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๕๓๒,๕๕๐
๔	นายเจริญ อังคะมา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๒๗-๓๐-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ชก.	๒๗-๓๐-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ชก.	๕๐๗,๓๒๐ (๓๕,๑๑๐ X ๑๒)	-	-	๕๐๗,๓๒๐
๕	นางสาวทวงพยอม ไฉไลสง	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๒๗-๓๐-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๒๗-๓๐-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ป.ก.	๒๓๗,๖๐๐ (๑๙,๘๐๐ X ๑๒)	-	-	๒๓๗,๖๐๐
๖	นายชัยภัทร กระโทก	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๒๗-๓๐-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	๒๗-๓๐-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ป.ก./ชก.	๓๑๗,๕๕๐ (๒๖,๕๕๐ X ๑๒)	-	-	๓๑๗,๕๕๐
๗	นางประสงค์ เหมะบุบผา	ศิลปศาสตรบัณฑิต (นิติศาสตร์ ภาวประชาสัมพันธ์)	๒๗-๓๐-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	วิชาการ	ป.ก.	๒๗-๓๐-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	วิชาการ	ป.ก.	๓๓๖,๐๐๐ (๒๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๓๓๖,๐๐๐
๘	นางสาวอรภา โพธิ์มีแดง	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (วิศวกรรม)	๒๗-๓๐-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	วิชาการ	ชก.	๒๗-๓๐-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	วิชาการ	ชก.	๕๕๕,๕๕๐ (๓๗,๕๕๐ X ๑๒)	-	-	๕๕๕,๕๕๐
๙	ว่าง	-	๒๗-๓๐-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ป.ก./ชก.	๒๗-๓๐-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐ X ๑๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๑๐	จำเอกวิรุทธิ์ ปะนามะสา	รัฐศาสตรบัณฑิต	๒๗-๓๐-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ชง.	๒๗-๓๐-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ชง.	๒๓๑,๓๕๐ (๑๙,๒๗๐ X ๑๒)	-	-	๒๓๑,๓๕๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๑๑	นายมงคล คำเดช	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๙๕,๓๖๐ (๑๖,๒๔๐ X ๑๒)	-	-	๑๙๕,๓๖๐	
๑๒	ว่าง	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (ทั้กะ)	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (ทั้กะ)	-	-	๑๒๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐ X ๑๓)	-	-	๑๒๒,๘๐๐	
พนักงานจ้างทั่วไป														
๑๓	นางสาวอัญชิษฐา สานแดง	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๔,๐๐๐ (๘,๖๖๖ X ๑๒)	-	-	๑๐๔,๐๐๐	
๑๔	นางจำลอง สงครามรอด	ประถมศึกษา	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	-	๑๐๔,๐๐๐ (๘,๖๖๖ X ๑๒)	-	-	๑๐๔,๐๐๐	
๑๕	นางสาวอรรัตน์ สุทา	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๔,๐๐๐ (๘,๖๖๖ X ๑๒)	-	-	๑๐๔,๐๐๐	
๑๖	ว่าง	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	๑๐๔,๐๐๐ (๘,๖๖๖ X ๑๒)	-	-	๑๐๔,๐๐๐	
๑๗	นางจำลอง มีวิชาว	ประถมศึกษา	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	๑๐๔,๐๐๐ (๘,๖๖๖ X ๑๒)	-	-	๑๐๔,๐๐๐	
๒. กองคลัง (๑๔)														
๑๘	ว่าง	-	๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๑๑	ผู้อำนวยการคลัง (นับบริหารงานการคลัง)	อ.ท.	กลาง	ผู้อำนวยการคลัง	๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๑๑	อ.ท.	กลาง	๕๕๙,๙๐๐ (๔๕,๘๒๕ X ๑๒)	๒๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ X ๕)	๒๘๗,๕๐๐ (๕,๖๐๐ X ๕)	๕๕๙,๙๐๐
๑๙	นางสาวพลอยนภัส คงตา	บริหารธุรกิจอนุปริญญาตรี	๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๑๑	ผู้อำนวยการคลัง (นับบริหารงานการคลัง)	อ.ท.	ต้น	ผู้อำนวยการคลัง	๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๑๑	อ.ท.	ต้น	๕๕๙,๙๐๐ (๔๕,๘๒๕ X ๑๒)	๕๒๐,๐๐๐ (๓,๘๐๐ X ๕)	๕๒๕,๗๐๐	
๒๐	ว่าง	-	๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๑๑	นักวิชาการคลัง	วิชาการ	ป.ท./ช.ท.	นักวิชาการคลัง	๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๑๑	วิชาการ	ป.ท./ช.ท.	๓๕๙,๓๐๐ (๓,๘๐๐ + ๓๒๑,๕๐๐) / ๒ X ๕)	-	๓๕๙,๓๐๐	
๒๑	นางภรกรภรณ์ แสวงสีภา	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การธนาคารทั่วไป)	๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๑๑	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ช.ท.	นักวิชาการพัสดุ	๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๑๑	วิชาการ	ช.ท.	๓๗๖,๐๐๐ (๓,๘๐๐ X ๑๒)	-	๓๗๖,๐๐๐	
๒๒	นางสาวลิ้นขาด พึ่งไผ่สูง	ปวส. (การบัญชี)	๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๑๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ช.ง.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๑๑	ทั่วไป	ช.ง.	๓๕๑,๑๖๐ (๒๘,๔๓๐ X ๑๒)	-	๓๕๑,๑๖๐	
๒๓	ว่าง	-	๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๑๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ป.ท.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๑๑	ทั่วไป	ป.ท./ช.ท.	๒๓๗,๙๐๐ (๒,๗๖๐ + ๓๐,๑๔๐) / ๒ X ๕)	-	๒๓๗,๙๐๐	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	การขอใช้ตราเครื่องเดิม			การขอใช้ตราเครื่องใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ			
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน		
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๒๕	นางสาววรัญญา ศรีอินทร์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การเงินและการธนาคาร)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	-	-	๑๓๖,๖๘๐ (๑๖,๓๓๐ X ๑๒)	-	๑๓๖,๖๘๐	
๒๕	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสถิติเก็บรายได้	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐ X ๑๒)	-	๑๘๐,๐๐๐	
พนักงานจ้างทั่วไป														
๒๖	นางสาวอุษณีย์ สอนทอง	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	-	พนักงาน	-	-	-	พนักงาน	-	-	๑๐๕,๐๐๐ (๘,๗๕๐ X ๑๒)	-	๑๐๕,๐๐๐	
พนักงานจ้าง (๐๕)														
๒๗	ว่าง	-	๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นับบริหารงานช่าง)	อ.ท.	ขั้น ๒	๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นับบริหารงานช่าง)	อ.ท.	ขั้น ๒	๓๗๒,๖๐๐ (๔๕,๐๗๕ + ๓๒,๕๒๕ / ๓ X ๓๓)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๑๔,๖๐๐
๒๘	ว่าง	-	๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ท.วิ.ป	ป.๓/๓	๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ท.วิ.ป	ป.๓/๓	๒๓๗,๕๐๐ (๒๓,๑๒๕ + ๒๐,๕๗๕ / ๓ X ๓๓)	-	-	๒๓๗,๕๐๐
๒๙	ว่าง	-	๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ท.วิ.ป	ป.๓/๓	๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ท.วิ.ป	จ.๓	๒๓๗,๕๐๐ (๒๓,๑๒๕ + ๒๐,๕๗๕ / ๓ X ๓๓)	-	-	๒๓๗,๕๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๓๐	นายจิรโรจน์ ใต้นางรอง	ปวส. (อุตสาหกรรม)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	๑๓๗,๐๘๐ (๑๕,๕๙๐ X ๑๒)	-	๑๓๗,๐๘๐	
๓๑	นายวันศักดิ์ สะทุบรัมย์	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (เทคโนโลยีการก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานช่าง	-	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานช่าง	-	-	๑๓๖,๖๘๐ (๑๖,๓๓๐ X ๑๒)	-	๑๓๖,๖๘๐	
๓๒	นายประจิด ถนอมชาติ	ปวส. (ช่างไฟฟ้ากำลัง)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	๑๔๙,๑๖๐ (๑๒,๕๑๐ X ๑๒)	-	๑๔๙,๑๖๐	
พนักงานจ้างทั่วไป														
๓๓	นายสุรศักดิ์ ท้าวโคตร	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	ช่างเครื่องสูบน้ำ	-	-	-	ช่างเครื่องสูบน้ำ	-	-	๑๐๕,๐๐๐ (๘,๗๕๐ X ๑๒)	-	๑๐๕,๐๐๐	
๓๔	นายจตุรพงษ์ ศรีอินทร์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงาน	-	-	-	พนักงาน	-	-	๑๐๕,๐๐๐ (๘,๗๕๐ X ๑๒)	-	๑๐๕,๐๐๐	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท ฯ	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	
๔. กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)												
๓๕	นายบุญเหลือ บุญสุข	การศึกษามหาบัณฑิต (จิตวิทยาการให้คำปรึกษา)	๒๙-๓-๐๘-๒๑๐๙-๐๑	ผู้ช่วยกรรมการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อ.ท.	ต้น	๒๙-๓-๐๘-๒๑๐๙-๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๕๕,๕๒๐ (๓๙๖,๖๖๐ X ๑.๑๖)	-	๔๕๕,๕๒๐
๓๖	นายเสรี วังพล	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๒๙-๓-๐๘-๒๑๐๙-๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิ.ช.ก.	ช.ก.	๒๙-๓-๐๘-๒๑๐๙-๐๑	นักวิชาการศึกษา	ช.ก.	๓๑๙,๕๒๐ (๒๖๐,๖๖๐ X ๑.๑๖)	-	๓๑๙,๕๒๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๓๗	นางสาวพรรณทิพย์ ศรีอินทร์	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (อาชีวอนามัยและความปลอดภัย)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๒๐๖,๒๕๐ (๑๗๒,๒๑๐ X ๑.๑๖)	-	๒๐๖,๒๕๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลหนองโสน												
๓๘	ว่าง	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		-	-	-
๓๙	นางสาวดวงใจ ทองโพธิ์	ครุศาสตร์บัณฑิต (การศึกษา ปฐมวัย ๕ ปี)	๒๙๓๐๘๖๖๐๐๙๑๖	ครู	ศ.ศ.๒	ศ.ศ.๒	๒๙๓๐๘๖๖๐๐๙๑๖	ครู	ช.ก.	๔๔๑,๓๖๐ (๓๖๓,๙๖๐ X ๑.๑๖)	-	๔๔๑,๓๖๐
๔๐	นางพยอม โคตรสุวรรณ	ครุศาสตร์บัณฑิต (การศึกษา ปฐมวัย ๕ ปี)	๒๙๓๐๘๖๖๐๐๙๑๗	ครู	ศ.ศ.๓	ศ.ศ.๓	๒๙๓๐๘๖๖๐๐๙๑๗	ครู	ช.ก.	๕๓๓,๕๖๐ (๔๖๐,๑๖๐ X ๑.๑๖)	-	๕๓๓,๕๖๐
๔๑	นางสาวธมลวรรณ ขัติย์ศักดิ์	ครุศาสตร์บัณฑิต (การศึกษา ปฐมวัย ๕ ปี)	๒๙๓๐๘๖๖๐๐๙๑๘	ครู	ศ.ศ.๒	ศ.ศ.๒	๒๙๓๐๘๖๖๐๐๙๑๘	ครู	ช.ก.	๔๒๑,๕๖๐ (๓๔๘,๑๖๐ X ๑.๑๖)	-	๔๒๑,๕๖๐
๔๒	นางณัฐชญา จันทดี	ศึกษาศาสตร์บัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๒๙๓๐๘๖๖๐๐๙๑๙	ครู	ศ.ศ.๑	ศ.ศ.๑	๒๙๓๐๘๖๖๐๐๙๑๙	ครู	-	๓๓๙,๖๕๐ (๒๘๑,๑๕๐ X ๑.๑๖)	-	๓๓๙,๖๕๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๔๓	นางสาวแพรวทอง วงศา	ศึกษาศาสตร์บัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่กวด)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่กวด)	-	๒๐๔,๑๒๐ (๑๗๐,๑๐๐ X ๑.๑๖)	-	๒๐๔,๑๒๐

แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโสน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๒ หน้า ๔๘

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	การขออัตรากำลั้งเดิม			การขออัตรากำลั้งใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
พนักงานจ้างทั่วไป												
๔๔	นางสาวจิระนันท์ รัตนมหาร์	ปวส. (การจัดการสำนักงาน)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๕,๐๐๐ (๙๖,๐๐๐ X ๑.๑)	-	-	๑๐๕,๐๐๐
๔๕	นางสงัดกาน ผิวขาว	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๕,๐๐๐ (๙๖,๐๐๐ X ๑.๑)	-	-	๑๐๕,๐๐๐
๔๖	นางสามะวิทย์ ศรีจันทร์	ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศึกษาศาสตร์บัณฑิต)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๕,๐๐๐ (๙๖,๐๐๐ X ๑.๑)	-	-	๑๐๕,๐๐๐
๕. กองสวัสดิการสังคม (๑๑)												
๔๗	ว่าง	-	๒๗-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการส่งเสริมการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อพ.	ต้น	ผู้อำนวยการส่งเสริมการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อพ.	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐ X ๑๒)	๙๒,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๘๕,๖๐๐
๔๘	นางสาวสุณี ชัยสูงเนิน	ศษศาสตรบัณฑิต (ภาษาอังกฤษ)	๒๗-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๒	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	๔๓๕,๒๒๐ (๓๖,๒๗๐ X ๑๒)	-	-	๔๓๕,๒๒๐
๔๙	นายสุภวัตรณ์ สุทธิคำ	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๒๗-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๓	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ปก.	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	๓๑๕,๐๐๐ (๒๖,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	๓๑๕,๐๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๕๐	ว่าง	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๕,๐๐๐ (๙,๖๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๕,๐๐๐
๖. หน่วยงานตรวจสอบภายใน												
๕๑	ว่าง	-	๒๗-๓-๐๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก.	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐ + ๑๕,๕๐๐) / ๓ X ๑๒	-	-	๓๕๕,๓๒๐



๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

การพัฒนาตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานเป็นพนักงานส่วนตำบล อันเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาบุคคล (Human Resource Development) มีความสำคัญและจำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างยิ่งเพราะเป็นขบวนการที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีสมรรถภาพในการทำงาน ทั้งในปัจจุบันและในอนาคตให้ดีขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดนตระหนักอยู่เสมอว่า พนักงานส่วนตำบลทุกคนที่เป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่งขององค์การบริหารส่วนตำบล จึงมีนโยบายส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลได้พัฒนาความรู้ ทักษะ ตลอดจนเทคโนโลยีต่าง ๆ โดยมีความมุ่งหมาย ต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานโดยการสร้างเสริมและพัฒนาความคิดเห็น การกระทำ ความรู้ ความสามารถ ความกล้าปละมาศชำนาญ และความชัดเจนของผู้ปฏิบัติงานที่กำลังทำงานอยู่ ให้กว้างขวางและก้าวหน้าออกไป องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดน มีแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ดังนี้.-

๑. การพัฒนาผู้บริหาร

๑.๑ การฝึกอบรมด้านการบริหาร (Training) เช่น ส่งไปเข้าสัมมนานักบริหารเข้ารับการอบรมในวิทยาลัยการปกครอง วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ฝึกอบรมหัวหน้างานระดับต้น ระดับกลาง และการฝึกอบรมหรือพัฒนาผู้บริหารระดับสูง ฯลฯ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๑.๒ การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ อย่างน้อย ๒ ปี/ครั้ง

๑.๓ การให้การศึกษาทั่วไป (Formal Education) โดยเปิดโอกาสให้เข้ารับการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

๑.๔ การฝึกจิต/สมาธิ ในสถานปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้งๆ ละ ๓ วัน

๑.๕ การพัฒนาผู้บริหารระดับสูง (Executive development) ในด้านการบริหารทางการเงิน การบริหารบุคคล และควบคุมการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๖ จัดให้มีการบำรุงขวัญ (Morale) ตามควรแก่กรณี เช่น ผู้ทำงานได้เรียบร้อยและรวดเร็วเป็นผลดีแก่ทางราชการอย่างยิ่งก็พิจารณาบำเหน็จความชอบให้เป็นพิเศษ หรือชมเชยให้ปรากฏแล้วแต่กรณี

๑.๗ มีการมอบรางวัลเพื่อเป็นการตอบแทน ที่ได้ปฏิบัติงานมาด้วยความวิริยะอุตสาหะจนครบ ๒ ปี ๔ ปี หรือ ๖ ปี เป็นต้น

๒. การพัฒนาความชำนาญการ (สายปฏิบัติ)

๒.๑ การให้การศึกษาทั่วไป (Formal Education) โดยเปิดโอกาสให้เข้ารับการศึกษจากสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ในสาขาวิชาที่ตรงกับสายงาน เพื่อนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

๒.๒ จัดให้มีการฝึกและอบรมแก่พนักงานส่วนตำบลผู้ปฏิบัติงานต่าง ๆ ถึงวิทยาการและเทคโนโลยีใหม่ในการปฏิบัติงาน

๒.๓ ใช้ระบบ Teamwork ในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน

๒.๔ จัดให้มีการฉลองประจำปีโดยให้พนักงานส่วนตำบลและครอบครัวมาร่วมสนุกด้วย เพื่อให้มีความสบายใจและพอใจที่จะทำงานของตนยิ่งขึ้น

๒.๕ จัดให้มีการประชุมปรึกษาหารือระหว่างหัวหน้างานกับผู้ปฏิบัติเพื่อพิจารณาเรื่องที่เป็นประโยชน์ ร่วมกันมีการแจกจ่ายข่าวสารวิทยาการใหม่ที่นำรู้แก่ผู้ปฏิบัติงาน



๒.๖ เมื่อพนักงานส่วนตำบลผู้ได้ปฏิบัติหน้าที่ได้ผลดีเป็นพิเศษผู้บังคับบัญชาจะปูนบำเหน็จความชอบเลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่ง ประกาศยกย่องชมเชยให้ปรากฏ ให้หมู่ผู้ร่วมงานเพื่อเป็นกำลังใจและเป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่นต่อไป

๒.๗ การฝึกฝนตนเอง (Selfdevelopment) ได้แก่ การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง โดยการลงมือทำงานเพื่อหาประสบการณ์และความชำนาญด้วยตนเอง เช่น การค้นคว้าวิธีทำงานระบบใหม่ที่มีประสิทธิภาพการทดลองทางวิทยาศาสตร์ ฯลฯ เป็นต้น

๓. การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่/การเปลี่ยนสายงาน

๓.๑. การให้ฝึกทดลองการปฏิบัติงาน สำหรับบุคคลที่บรรจุใหม่

๓.๒ การปฐมนิเทศก์ (Orientation) คือ การแนะนำให้พนักงานใหม่ได้รู้จักกฎระเบียบการปฏิบัติตนตลอดจนหัวหน้างานในองค์การบริหารส่วนตำบลชี้แจงก่อนบรรจุงานใหม่ หรือแนะนำที่จะเปลี่ยนสายงานใหม่

๓.๓ การสอนงานหรือแนะนำงานเพื่อให้มีความสบายใจให้พ้นจากความวิตกกังวลต่าง ๆ ได้แก่ สอนงาน แนะนำงานหรือแสดงวิธีทำงานให้ดู (Present the job) การทดลองปฏิบัติด้วยตนเอง (Let the worforms) การติดตามผล (Follow up)

๓.๔ จัดสรรบุคคลเข้าทำงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถโดยถือหลัก Put the righ man on the right jop เพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จ

๓.๕. การทดลองหมุนเวียนการปฏิบัติงานให้มีการเปลี่ยนงานอาจจะ ๓-๔ เดือนครั้ง เพื่อให้มีความเบื้องต้นในงานหลาย ๆ ด้าน

๓.๖. กำหนดหน้าที่ (Function) กำหนดความรับผิดชอบ (Responsibility) กำหนดอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงาน (Authority) การทำงานโดยแจ้งให้ทราบด้วยวาจา ลายลักษณ์อักษร หรือคำสั่ง

๓.๗. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) เพื่อช่วยปรับปรุงการปฏิบัติงาน การประเมินทำให้ผู้ประเมินทราบว่าพนักงานต้องการอะไร มีโอกาสที่จะก้าวหน้าและพัฒนาตัวเองอย่างไร

๔. การพัฒนาข้าราชการให้มีทักษะด้านดิจิทัล

๔.๑ มีการสร้างความตระหนักรู้ถึงความสำคัญและการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล

๔.๒ มีการใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันขั้นต้นสำหรับการทำงาน และมีการประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการตามการทำงาน

๔.๓ ปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานและแนวทางการให้บริการ (Work/Service Process) พร้อมทั้งปรับปรุงเทคโนโลยีเตรียมการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน และส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร เพื่อการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการและการให้บริการของภาครัฐ

๔.๔ ปฏิบัติตามกฎหมาย กรอบธรรมาภิบาล (Governance Framework) และหลักปฏิบัติ (Principles) ที่ดีด้านดิจิทัล

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดน

โดยที่พนักงานส่วนตำบลถือว่าเป็นข้าราชการประเภทหนึ่งต้องมีจริยธรรมในตำแหน่งหน้าที่เป็นพฤติกรรมทำงานเพื่องานและส่วนรวมเป็นสำคัญ รักษาระเบียบวินัยของราชการ มีจรรยาบรรณในวิชาชีพของตน สามารถปรับตัวให้อยู่ในระบบงานแบบราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง รวมทั้งการให้บริการแก่ประชาชนซึ่งจำเป็นต้องทำงานร่วมกันหลายฝ่ายตลอดจนปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อรักษาไว้ซึ่งศักดิ์ศรีและส่งเสริมชื่อเสียงเกียรติคุณ เกียรติฐานะของพนักงานส่วนตำบล อันจะยังผลให้ผู้ประพฤติเป็นที่เลื่อมใสศรัทธาและยกย่องของ



บุคคลโดยทั่วไป พฤติกรรมของพนักงานส่วนตำบล ในองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องได้มาตรฐานสูงสุด นโยบายของผู้บริหารเห็นความสำคัญของประชาชนเป็นสิ่งแรก ดังนั้น จึงให้ความสำคัญกับการบริการและมีมาตรฐานพฤติกรรมส่วนตัวที่ดีที่สุดเพื่อให้เกิดความชัดเจน เรื่องมาตรฐานจริยธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโคน จึงประกาศคุณธรรมและจริยธรรมตามจรรยาบรรณในวิชาชีพที่พนักงานส่วนตำบลทุกคนต้องยึดถือให้เป็นไปตามหลักการดังนี้.-

ข้อ ๑. พนักงานส่วนตำบล ต้องเป็นข้าราชการอาชีพ คือทำงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และจงรักภักดีอุทิศตน อุทิศเวลา อุทิศเรื่องส่วนตัวให้แก่หน่วยงานของตนอย่างเต็มที่โดยไม่มีข้อแม้ เห็นความสำคัญและเกียรติแห่งความเป็นข้าราชการ เป็นคนฉลาดแต่ไม่โกง เคารพผู้บังคับบัญชาอย่างจริงใจและประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดเวลา

ข้อ ๒. พนักงานส่วนตำบล ต้องเปลี่ยนค่านิยมเสียใหม่ (ถ้ายังไม่ได้เปลี่ยน) ต้องระลึกว่าเรามีใช้นายของประชาชน เราเป็นเพื่อน เป็นพี่ เป็นน้อง ที่จะร่วมมือกันอย่างจริงจังและเหนียวแน่นในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

ข้อ ๓. พนักงานส่วนตำบล พึงเป็นผู้ที่จะตอบสนองนโยบายและแนวทางการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลของฝ่ายการเมือง ได้แก่ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นตัวแทนของประชาชนในตำบล

ข้อ ๔. พนักงานส่วนตำบลต้องมีความรับผิดชอบต่องค์การบริหารส่วนตำบลโดยยึดมั่นองค์กร ประโยชน์องค์กร เป็นสำคัญ ยึดหลักการความเป็นกลางทางการเมือง

ข้อ ๕. พนักงานส่วนตำบล มีหน้าที่รักษากฎหมาย (duty to up hold the law) และปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับความเชื่อที่ประชาชนให้ในทุกโอกาส

ข้อ ๖. พนักงานส่วนตำบล ต้องไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว (Selflessness) พึงกระทำตนเพื่อประโยชน์ของสาธารณะเท่านั้นไม่พึงใช้ฐานะของตนเพื่อแสวงหาประโยชน์ไม่ว่าเรื่องเงินหรือข้อได้เปรียบอื่นเพื่อประโยชน์ส่วนตัว ครอบครัว หรือเพื่อน หรือให้ประโยชน์หรือข้อได้เปรียบแก่ผู้อื่นโดยมิชอบ

ข้อ ๗. พนักงานส่วนตำบล ต้องมีความซื่อสัตย์ วางตัวเหมาะสม (integrity and propriety) ไม่พึงวางตนให้ก่อความเคลือบแคลงในเรื่องความซื่อสัตย์ทั้งในเรื่องการเงินหรือเรื่องอื่น ๆ รวมทั้งต้องเลี่ยงการทำตัวที่ไม่เหมาะสมไม่ว่าหลาย

ข้อ ๘. พนักงานส่วนตำบล ต้องรักษาความลับของทางราชการ (Confidentiality) พึงดูแลให้การจัดเอกสารที่เป็นความลับทั้งหลาย รวมทั้งเอกสารเกี่ยวกับแต่ละบุคคลเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และไม่ใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว

ข้อ ๙. พนักงานส่วนตำบล ต้องเป็นผู้พิทักษ์ประโยชน์ (Stewardship) พึงรับผิดชอบในการดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัดคุ้มค่า โดยระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลือง

ข้อ ๑๐. พนักงานส่วนตำบล พึงเคารพทบาทของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและคณะผู้บริหารและปฏิบัติต่อบุคคลเหล่านั้นด้วยความเคารพระหว่างกันตลอดเวลา

ข้อ ๑๑. พนักงานส่วนตำบล พึงต้อนรับให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และการสงเคราะห์แก่ประชาชน ผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ ตนโดยไม่ชักช้า และด้วยความสุภาพเรียบร้อย มิควรดูหมิ่นเหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

ข้อ ๑๒. พนักงานส่วนตำบล พึงปฏิบัติตัวต่อประชาชนด้วยความเที่ยงธรรมเสมอหน้า ยึดหลักการตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยที่ว่าบุคคลย่อมเสมอภาคกันในกฎหมาย ฐานันดรศักดิ์โดยกำเนิดก็ดี โดยแต่งตั้งก็ดี หรือโดยการอื่นใดก็ดี ไม่ก่อให้เกิดเอกสิทธิ์อย่างใดเลย

ข้อ ๑๓. พนักงานส่วนตำบล พึงมีความพร้อมเพรียงกันประชุม พร้อมเพรียงกันเลิกประชุม พร้อมเพรียงกันทำกิจทั้งหลายที่พึงทำร่วมกัน



ข้อ ๑๔. พนักงานส่วนตำบล ต้องรู้จักรักษานิสัย รักษาเกียรติ และรักษาความสามัคคีพร้อมทั้งมีความขยันหมั่นศึกษาวิทยาการต่าง ๆ ให้ก้าวหน้า

ข้อ ๑๕. พนักงานส่วนตำบล จะต้องมีความกล้าและเชื่อมั่นในความถูกต้อง เป็นธรรม อีกทั้งมีความสุขุมรอบคอบในการปฏิบัติหน้าที่

ข้อ ๑๖. พนักงานส่วนตำบล จะต้องทำงานในหน้าที่อย่างเต็มที่และมีการประสานสัมพันธ์กันได้เพื่อให้งานทั้งหมดเป็นงานที่เกื้อหนุนสนับสนุนกันไม่ได้ทำลายกัน

ข้อ ๑๗. พนักงานส่วนตำบล จะต้องเร่งกระทำการหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงโดยพลัน ด้วยความรู้ ความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ ด้วยไมตรีจิตมิตรภาพ และด้วยความเมตตาปรารถนาดี

ข้อ ๑๘. พนักงานส่วนตำบล ต้องตั้งใจปฏิบัติงานด้วยความหมั่นขยัน คือ อุทิศสหภาพเพียรสร้างสรรค์ผลงานจากพื้นฐานความเจริญที่มีอยู่แล้วให้งอกงามก้าวหน้าและมั่นคงตามลำดับ

ข้อ ๑๙. พนักงานส่วนตำบล ต้องเฉลียวฉลาดในการปรับปรุงตัว ปรับปรุงงานให้ทันกาลทันเวลา

ข้อ ๒๐. พนักงานส่วนตำบล ต้องบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์แก่ประชาชนอยู่เสมอตามมาตรฐานภาพ คือ บำบัดทุกข์ บำรุงสุขแก่ประชาชน เช่น ช่วยประชาชน ได้รับความผลสุขเมื่อมีภัยต่าง ๆ ต้องช่วยกัน ตามที่จะช่วยได้



ภาคผนวก



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดน โทร. ๐ ๔๕๖๓ ๔๖๑๕

ที่ บร.๘๗๐๐๑/ - วันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลหนองโดน

๑. เรื่องเดิม

ตามหนังสือ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดน ที่ บร.๘๗๐๐๑/๔๙๓ ลงวันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๖๘ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดน ได้เสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ (ก.อบต.จังหวัดบุรีรัมย์) ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๒ ในกรณีกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) เป็นผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับกลาง) นั้น

๒. ข้อเท็จจริง

มีมติในที่ประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๘ เห็นชอบการปรับปรุงตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) เป็น ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) ขององค์การบริหารส่วนตำบลและให้ถือเป็นการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปีในคราวเดียวกัน ทั้งนี้ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓

๓. ข้อระเบียบ

๓.๑ พระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๔

๓.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

๓.๓ มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๘

๔. ข้อพิจารณา

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดน มีแผนอัตรากำลังและทิศทางการพัฒนาบุคลากรในสังกัด เป็นไปด้วยความต่อเนื่อง งานการเจ้าหน้าที่ จึงร่างประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ ดังรายละเอียดที่แนบ

๕. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นสมควร กรุณาลงนามในหนังสือที่แนบ

ลงชื่อ พวพยอม ไกลโส
(นางสาวพวงพยอม ไกลโส)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ความคิดเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด

.....
.....

ลงชื่อ

(นายเชรียณ อังคณา)

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ รักษาราชการแทน
หัวหน้าสำนักปลัด

ความคิดเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

.....
.....

ลงชื่อ

(นางโสภิต บุตรดี)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดน

ความคิดเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

.....
.....

ลงชื่อ

(นายชรชิต ศรีอินทร์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดน



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดน

ที่ ๖๐๓/๒๕๖๘

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง โปร่งใส มีความเหมาะสมกับปริมาณงานและภาระค่าใช้จ่าย อาศัยอำนาจตามความใน ข้อ ๑๕ และข้อ ๑๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดน จึงแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ดังต่อไปนี้

๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๘. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/เลขานุการ
๙. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดน โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๘ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๘

(นายครรชิต ศรีอินทร์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดน