แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนเปา

๑.หลักการและเหตุผล

คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ ได้มีมติให้ประกาศ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ ประกอบกับ

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ (ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๓๐ ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๘

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๑.๔ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ ประกอบกับ ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ข้อ ๑๕ , ข้อ ๑๖ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การ

วางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.) จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ขึ้น

๒.วัตถุประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนเปา อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์ที่จะต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอนเปา มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอนเปา มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนเปา

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจ ยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น และการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอนเปา สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓.ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนเปา ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอนเปาเป็นประธานกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ และมีพนักงานส่วนตำบล ๑ คน เป็นเลขานุการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนเปา ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และสภาพปัญหาของตำบลดอนเปา

- พ.ร.บ.จัดตั้ง อปท. อบต. มาตรา ๖๖ , ๖๗ , ๖๘
- พ.ร.บ. แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ฯ อบต. มาตรา ๑๖
- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี

- นโยบายผู้บริหาร อปท. สภาพปัญหาของ อปท.
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อปท.

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเชียงใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน ประกอบด้วย

๓.๒.๑ สำนักปลัด อบต
๓.๒.๒ กองคลัง
๓.๒.๓ กองช่าง
๓.๒.๔ กองการศึกษา

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ ประกอบด้วย

๓.๓.๑ สำนักปลัด อบต

- หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป) ระดับ ต้น จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับ ชก. จำนวน ๑ อัตรา
- นักทรัพยากรบุคคล ระดับ ชก. จำนวน ๑ อัตรา
- นักพัฒนาชุมชน ระดับ ชก. จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการเกษตร ระดับ ชก. จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ ระดับ ชง. จำนวน ๑ อัตรา
- จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับ ปง. จำนวน ๑ อัตรา

โดยสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อปท. ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและคุณภาพชีวิต ด้านการเมืองการบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านสาธารณสุข

๓.๓.๒ กองคลัง

- ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)ระดับ ต้น จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับ ปก. จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ระดับ ชง. จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานพัสดุ ระดับ ชง. จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ระดับ ปง. จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ ระดับ ปง. จำนวน ๑ อัตรา

โดยสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อปท. ด้านการเมืองการบริหาร

๓.๓.๓ กองช่าง

- ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา
- นายช่างโยธา ระดับ ชง. จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ ระดับ ชง. จำนวน ๑ อัตรา

โดยสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อปท. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการเมืองการบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ

๓.๓.๔ กองการศึกษา

- ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ ระดับ ชง. จำนวน ๑ อัตรา

โดยสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อปท. ด้านการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

๓.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้าง จ้างประจำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลดอนเปา ที่ ๑๖๒/๒๕๕๗ ลง ๑ กรกฎาคม ๒๕๕๗ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๕๘-๒๕๖๐) และคำสั่ง ๐๔๒/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนเปา ประกอบด้วย

๑. นายดนัย แสงอรุณ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานกรรมการ
๒. นายณรงค์ อินต๊ะผัด หัวหน้าสำนักปลัด กรรมการ
๓. นายคัชเชล จีนวงค์ ผู้อำนวยการกองช่าง กรรมการ
๔. นางขวัญดาว สุขเกษม ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ
๕. ว่าที่ ร.ต.กัมปนาท อิ่มอมรพงศ์ ผู้อำนวยการกองการศึกษา กรรมการ
๖. นางสาวชนกนันท์ ทันใจ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ เลขานุการ

๓.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบด้วย

๓.๕.๑ สำนักปลัด
- พนักงานขับรถ จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าหน้าที่รับ-ส่งหนังสือ จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานดับเพลิง จำนวน ๑ อัตรา
- คนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

๓.๕.๒ กองคลัง
- คนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

๓.๕.๓ กองช่าง
- คนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

๓.๕.๔ กองการศึกษา
- คนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

๓.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

ปีงบประมาณ	ค่าใช้จ่าย	คิดเป็นร้อยละ
๒๕๕๘	๒๓,๖๙๖,๘๐๐	๒๘.๒๕
๒๕๕๙	๒๓,๑๔๘,๙๙๐	๓๐.๘๕
๒๕๖๐	๒๔,๓๐๖,๔๔๐	๓๒.๕๕

๓.๗ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ดำเนินการเป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๐

การกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๕๘-๒๕๖๐) ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนเปาเพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาของ องค์การบริหารส่วนตำบลดอนเปา

ยุทธศาสตร์และแนวทางพัฒนาของจังหวัดเชียงใหม่ และตามยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาของอำเภอแม่วาง

๔. สรุปยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา

๔.๑ วิสัยทัศน์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนเปา (Vision)

"สังคมคุณธรรม น้อมนำเศรษฐกิจพอเพียง
มีคุณภาพชีวิตที่ดี ภายใต้สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม
ชุมชนมีความเข้มแข็ง ด้วยการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล"

๔.๒ พันธกิจการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนเปา (Mission)

๑. การส่งเสริมและพัฒนาให้คนในท้องถิ่นอยู่ร่วมกันอย่างมีความสงบสุข เพื่อสร้างสังคมที่ดี บนหลักคุณธรรม

๒. การส่งเสริมให้ประชาชนและชุมชนน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงาน

๓. การส่งเสริมและพัฒนาอาชีพของประชาชนให้เหมาะสมกับสภาพของชุมชน

๔. การพัฒนาระบบคมนาคมขนส่งทางบกให้ทั่วถึงและได้มาตรฐาน

๕. การส่งเสริมสุขภาพดีถ้วนหน้าให้แก่ประชาชนทุกเพศ ทุกวัย

๖. การส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่เด็ก เยาวชน รวมทั้งส่งเสริมการศึกษาที่จำเป็นให้แก่ประชาชนทั่วไป

๗. การอนุรักษ์ ส่งเสริมวัฒนธรรม ประเพณี และความเชื่อตามหลักศาสนาของประชาชน

๘. การพัฒนาและจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดประโยชน์ได้อย่างสมดุลและยั่งยืน

๙. การเสริมสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีให้แก่คนในชุมชนด้วยการประสานพลังแผ่นดิน เพื่อป้องกันปัญหายาเสพติด และอบายมุข

๑๐. การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารและการบริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๑๑. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นให้แก่ประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาลและวิถีประชาธิปไตย

๔.๓ จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา (Goal)

๔.๓.๑ ด้านเศรษฐกิจ

๑. ประชาชนมีรายได้พอเพียง สามารถดำรงตนอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

๒. ดำเนินการส่งเสริมสนับสนุนอาชีพด้านเกษตรกรรมที่ปลอดภัยและได้มาตรฐาน การบริการและการท่องเที่ยวให้แก่ประชาชนมากขึ้น

๓. ส่งเสริมการพึ่งพาตนเอง และสร้างนิสัยการออมของประชาชน

๔.๓.๒ ด้านสังคม

๔. ดำเนินการส่งเสริมการศึกษาให้แก่เด็ก เยาวชนและประชาชนให้มีคุณภาพอย่างทั่วถึง

๕. ดำเนินการส่งเสริมสุขภาพอนามัยที่ดีให้แก่ประชาชนทุกเพศ ทุกวัย

๖. ดำเนินการเพื่อให้ประชาชนมีการออกกำลังกาย กิจกรรมสร้างสรรค์และนันทนาการอย่างเพียงพอ

๗. ดำเนินการเพื่อให้ประชาชนมีเส้นทางคมนาคมขนส่งที่สะดวก ปลอดภัยและได้มาตรฐาน

๘. ส่งเสริมให้ประชาชนเกิดการเรียนรู้และอนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและพึ่งพาตนเองได้อย่างเหมาะสม

๙. ส่งเสริมให้ประชาชนตระหนักถึงภัยอันตรายของยาเสพติดและอบายมุข

๔.๓.๓ ด้านสิ่งแวดล้อม

๑๐.ดำเนินการให้เกิดการใช้และจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสมและยั่งยืน

๑๑.ส่งเสริมการป้องกันปัญหามลพิษจากสิ่งแวดล้อมในชุมชน

๔.๓.๔ ด้านการบริหารจัดการ

๑๒.ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาระหว่างหน่วยงานของรัฐ ท้องถิ่น เอกชน ชุมชน และอื่นๆ เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายการพัฒนา

๑๓.พัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการให้บริการขององค์กรอย่างต่อเนื่อง

๑๔.ส่งเสริมสนับสนุนการใช้หลักธรรมาภิบาลตามแนวทางประชาธิปไตย

๔.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาและแนวทางการพัฒนาในช่วง ๓ ปี

หลังจากที่ได้กำหนดวิสัยทัศน์แล้ว จึงได้นำกรอบวิสัยทัศน์ไปกำหนดเป็นยุทธศาสตร์ และกำหนดแนวทางการพัฒนาเพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ดังนี้

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ	๑.๑ สนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาด้านเกษตรกรรมที่ปลอดภัยและได้มาตรฐาน การบริการ และการท่องเที่ยว	สำนักงานปลัด
	๑.๒ สนับสนุนส่งเสริมการพัฒนากลุ่มอาชีพต่างๆ	สำนักงานปลัด
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๒.๑ จัดหาและพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร การอุปโภคและบริโภคของประชาชน	กองช่าง
	๒.๒ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	สำนักงานปลัด
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๓.๑ ปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	กองช่าง
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต	๔.๑ เสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ประชาชนทั้งในระดับครอบครัวและสังคม	สำนักงานปลัด
	๔.๒ ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาเรียนรู้อย่างต่อเนื่องให้แก่ประชาชนทุกเพศทุกวัย	กองการศึกษา
	๔.๓ ส่งเสริมประชาชนให้มีสุขภาพที่ดี มีการออกกำลังกายและนันทนาการ	กองการศึกษา
	๔.๔ ส่งเสริมการศึกษา วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น	กองการศึกษา
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ	๕.๑ ส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการขององค์กร	สำนักงานปลัด, กองคลัง กองช่าง,กองการศึกษาฯ
	๕.๒ สนับสนุนและส่งเสริมการใช้หลักธรรมาภิบาลตามแนวทางประชาธิปไตย	สำนักงานปลัด

๔.๕ กรอบยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่

วิสัยทัศน์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่

"เป็นกลไกในการสนับสนุนและตอบสนองนโยบายของรัฐ และเป็นองค์กรหลักในการพัฒนา ท้องถิ่นบนพื้นฐานของความเข้าใจในปัญหาและศักยภาพของท้องถิ่นด้วยการบูรณาการการบริหารจัดการ ในพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพ"

กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของเมืองและชนบท
๒. การพัฒนาเศรษฐกิจตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่ความยั่งยืน
๓. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และระบบนิเวศอย่างยั่งยืน
๔. การอนุรักษ์ ฟื้นฟูและสืบสาน ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน และกลุ่มด้วยโอกาสในสังคม
๖. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการสร้างความร่วมมือในการรักษาความสงบเรียบร้อย
๗. การพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีด้วยนวัตกรรมการบริหารที่เหมาะสม

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ (พ.ศ.๒๕๕๗ – ๒๕๖๐) และความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาในระดับต่าง ๆ ดังนี้

๑. ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ของเมืองและชนบท
- (๑) พัฒนาระบบบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐาน
- (๒) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในชนบท
- (๓) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในเขตเมือง

๒. ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- (๑) พัฒนาเครือข่ายความร่วมมือในการขับเคลื่อนแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง
- (๒) สร้างและพัฒนาการรวมกลุ่ม
- (๓) ส่งเสริมการใช้เกษตรทฤษฎีใหม่ และภูมิคุ้มกันระบบเศรษฐกิจ

๓. ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม และระบบนิเวศอย่างยั่งยืน
- (๑) ปลูกจิตสำนึกให้เกิดการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๓) พัฒนาชุมชนตัวอย่างแห่งความสำเร็จที่เป็นรูปธรรม

๔. ประเด็นยุทธศาสตร์การอนุรักษ์และสืบสาน ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- (๑) พัฒนาองค์ความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นอย่างเป็นรูปธรรม
- (๒) ส่งเสริมและเชื่อมโยงวิถีชีวิตชุมชนกับศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น
- (๓) ส่งเสริมและอนุรักษ์สถาปัตยกรรมท้องถิ่น

๕. ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน และกลุ่มด้อยโอกาสในสังคม
- (๑) ส่งเสริมให้ประชาชนมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- (๒) ส่งเสริมสุขภาวะ
- (๓) สงเคราะห์กลุ่มผู้ด้อยโอกาส
- (๔) ส่งเสริมและสร้างสภาวะการพึ่งพาตนเองของชุมชน

๖. ประเด็นยุทธศาสตร์การจัดระเบียบชุมชน และการสร้างความร่วมมือในการรักษาความสงบเรียบร้อย

(๑) ปลูกจิตสำนึกด้านความร่วมมือในการดูแล ป้องกันภัยในชุมชน

(๒) เสริมสร้างประสิทธิภาพในการป้องกัน บรรเทาสาธารณภัยและการรักษาความสงบความปลอดภัยแก่ชุมชน

(๓) ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดและอบายมุข

๗. ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีด้วยนวัตกรรมการบริหารที่เหมาะสม

(๑) สร้างจิตสำนึกและพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรท้องถิ่น

(๒) เสริมสร้างประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการตรวจสอบควบคุม

๔.๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด

วิสัยทัศน์จังหวัดเชียงใหม่ : “นครแห่งชีวิตและความมั่งคั่ง” (City of Life and Prosperity)
คำอธิบาย : จังหวัดเชียงใหม่เป็นเมืองที่ให้ความสุขและชีวิตที่มีคุณค่า แก่ผู้อยู่อาศัย และผู้มาเยือน ในฐานะเมืองที่น่าอยู่ และน่าท่องเที่ยวในระดับโลก พร้อมกับเป็นประตูการค้าการลงทุนสู่สากล

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดเชียงใหม่

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์
๑. การสร้างความมั่งคั่งอย่างยั่งยืนตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง	เชียงใหม่เป็นเมืองท่องเที่ยวระดับโลก สินค้าบริการมีคุณภาพ ประชาชนมีงานทำ มีรายได้ที่เป็นธรรม เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง	๑. ส่งเสริมและพัฒนาเชียงใหม่เป็นนครแห่งวัฒนธรรมล้านนา น่าอยู่ น่าเที่ยว ๒. ส่งเสริมและพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนท้องถิ่นเพื่อการกระจายรายได้อย่างเป็นธรรม ๓. ส่งเสริมและพัฒนาเชียงใหม่เป็นผู้นำด้านความหลากหลายในการผลิตด้านการเกษตรและอุตสาหกรรมแปรรูป ๔. ส่งเสริมการค้าการลงทุน
๒. การสร้างสังคมอยู่เย็นเป็นสุข	สังคมเชียงใหม่น่าอยู่	มุ่งพัฒนาครอบครัวและชุมชนให้อยู่เย็นเป็นสุขบนพื้นฐานศาสนา วัฒนธรรม และการบูรณาการเครือข่าย
๓. ดำรงความเป็นฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และพลังงานสะอาด	เชียงใหม่มีความสมดุลทางธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน	๑. มุ่งพัฒนาความพร้อมในการรับมือการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ๒. มุ่งเน้นการลดข้อขัดแย้งในการใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และ การใช้พลังงาน
๔. การสร้างความมั่นคงปลอดภัยและความสงบสุขของประชาชน	ชุมชนเข้มแข็ง สังคมสันติสุข พื้นที่ชายแดนมั่นคงปลอดภัย	มุ่งบูรณาการหน่วยงานด้านความมั่นคงและส่งเสริม สนับสนุนความร่วมมือทุกภาคส่วน เพื่อแก้ไขปัญหา
๕. การสร้างประสิทธิภาพ ความโปร่งใส เป็นประชาธิปไตยและเป็นธรรมในการให้บริการ	ประชาคมเชียงใหม่มีส่วนร่วมพัฒนาบุคลากรภาครัฐมีสมรรถนะสูงในการให้บริการ	๑.พัฒนาความสามารถบุคลากรมุ่งเน้นจริยธรรม ICT และการให้บริการที่เป็นเลิศ ๒. เสริมสร้างความพร้อมในระบอบ ประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมในทุกภาคส่วน ๓. ผลักดันการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เชิงบูรณาการ

๔.๗ ยุทธศาสตร์การพัฒนาอำเภอ

วิสัยทัศน์ เมืองท่องเที่ยวเชิงนิเวศ เกษตรปลอดสารพิษ เศรษฐกิจมั่นคง สังคมสงบสุข

ความหมายของวิสัยทัศน์

แม่วาง เป็นเมืองที่มีแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศที่สำคัญของจังหวัดเชียงใหม่ อุดมสมบูรณ์ด้วยธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นแหล่งสินค้าการเกษตรที่ปลอดสารพิษ ได้มาตรฐาน เศรษฐกิจมีความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคง สังคมมีความสงบสุข รวมทั้งผู้คนมีจิตใจงาม

เป้าประสงค์

การท่องเที่ยวเชิงนิเวศ เกษตรปลอดภัย น้ำดี ดินอุดม สังคมสงบสุข ชุมชนร่วมใจพัฒนา นำพาเศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจ

๑. ด้านเศรษฐกิจ : ส่งเสริมการเกษตรปลอดสารพิษ การท่องเที่ยวเชิงนิเวศ และการสร้างรายได้ที่มั่นคง ตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบด้วยประเด็นยุทธศาสตร์ ๔ ประเด็น คือ
   - ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑.๑ เสริมสร้างขีดความสามารถของเกษตรกรในการผลิตและจัดการสินค้าเกษตรที่ปลอดภัยและได้มาตรฐาน
   - ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑.๒ แก้ไขปัญหาหนี้สินและความยากจน
   - ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑.๓ ด้านบริหารจัดการการท่องเที่ยว

   ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑.๔ การส่งเสริมและพัฒนาสินค้าโอท็อปและวิสาหกิจชุมชน
๒. ด้านสังคม : ส่งเสริมการศึกษา สุขภาพ คุณธรรมจริยธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นของชุมชน มีความสงบสุข ร่วมใจพัฒนา ประกอบด้วยประเด็นยุทธศาสตร์ ๔ ประเด็น คือ
   - ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒.๑ การศึกษาของประชาชน
   - ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒.๒ ประชาชนมีคุณธรรมจริยธรรม
   - ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒.๓ ประชาชนมีสุขภาพที่ดี
   - ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒.๔ ประชาชนอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีที่ดีงามเพื่อสร้างชุมชนเข้มแข็ง
๓. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ; สร้างความสมดุลของการใช้ประโยชน์และดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ตามแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืน ประกอบด้วยประเด็นยุทธศาสตร์ ๓ ประเด็น คือ
   - ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓.๑ การบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔. ด้านความมั่นคง : ชุมชนห่างไกลจากสิ่งเสพติดและอบายมุข รวมทั้งมีการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ประกอบด้วยประเด็นยุทธศาสตร์ ๒ ประเด็น คือ
   - ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔.๑ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
   - ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔.๒ แก้ไขปัญหายาเสพติดและอบายมุข
๕. ด้านการบริหารจัดการ : ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพบุคลากรภาครัฐ สร้างจิตสำนึกประชาธิปไตย ร่วมบูรณาการทรัพยากรทุกภาคส่วน เพื่อให้ชุมชนอยู่ดีมีสุข ประกอบด้วยประเด็นยุทธศาสตร์ ๓ ประเด็น คือ
   - ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕.๑ เสริมสร้างจริยธรรม ธรรมาภิบาลและการปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบ
   - ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕.๒ เพิ่มสมรรถนะบุคลากรภาครัฐ
   - ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕.๓ สร้างจิตสำนึกประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วม

๕.สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๑. สภาพทั่วไป

๑.๑ ลักษณะที่ตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนเปา ตั้งอยู่เลขที่ ๔๖๑/๙ หมู่ที่ ๔ ตำบลดอนเปา อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่ ห่างจากที่ว่าการอำเภอแม่วางประมาณ ๖.๕ กิโลเมตร ซึ่งยกฐานะจากสภาตำบลดอนเปาขึ้นเป็น องค์การบริหารส่วนตำบลดอนเปา มีฐานะเป็นนิติบุคคลตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๔๐ และประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๓๙ ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดหกสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษา คือวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๐ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	ตำบลน้ำบ่อหลวง	อำเภอสันป่าตอง
ทิศใต้	ติดต่อกับ	ตำบลบ้านกาด	อำเภอแม่วาง
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	ตำบลทุ่งสะโตก	อำเภอสันป่าตอง
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	ตำบลบ้านกาด	อำเภอแม่วาง

๑.๒ เนื้อที่

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนเปา มีพื้นที่ประมาณ ๑๑๑.๓๗๘ ตารางกิโลเมตร

๑.๓ ภูมิประเทศ

สภาพพื้นที่ทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนเปา ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ราบ และบางส่วนเป็นภูเขา ได้แก่พื้นที่ของหมู่ที่ ๖, ๗, ๙ และ ๑๐

๑.๔ จำนวนหมู่บ้าน

ตำบลดอนเปามี ๑๐ หมู่บ้าน ซึ่งอยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตำบลแม่วางและเขต อบต.ดอนเปา ดังนี้

หมู่ที่ ๑ บ้านทุ่งศาลา (อยู่ในเขต อบต.ดอนเปาเต็มพื้นที่)
หมู่ที่ ๒ บ้านเหล่าป่าฝาง (อยู่ในเขต อบต.ดอนเปาเต็มพื้นที่)
หมู่ที่ ๓ บ้านสันโป่ง (ส่วนใหญ่อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ต.แม่วาง และบางส่วนอยู่ในเขต อบต.ดอนเปา)
หมู่ที่ ๔ บ้านดอนเปา (อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตำบลแม่วางเต็มพื้นที่)
หมู่ที่ ๕ บ้านป่าติ้ว (บางส่วนอยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ต.แม่วาง และบางส่วนอยู่ในเขต อบต.ดอนเปา)
หมู่ที่ ๖ บ้านห้วยเนียม (อยู่ในเขต อบต.ดอนเปาเต็มพื้นที่)
หมู่ที่ ๗ บ้านใหม่สวรรค์ (อยู่ในเขต อบต.ดอนเปาเต็มพื้นที่)
หมู่ที่ ๘ บ้านริมขาน (อยู่ในเขต อบต.ดอนเปาเต็มพื้นที่)
หมู่ที่ ๙ บ้านสันปูเลย (อยู่ในเขต อบต.ดอนเปาเต็มพื้นที่)
หมู่ที่ ๑๐ บ้านห้วยแก้ว (อยู่ในเขต อบต.ดอนเปาเต็มพื้นที่)

๑.๕ จำนวนประชากร

ที่	หมู่บ้าน	จำนวนประชากร			จำนวนหลังคาเรือน
		ชาย	หญิง	รวม	(หลังคา)
๑	บ้านทุ่งศาลา	๔๔๘	๔๔๓	๘๙๑	๓๕๖
๒	บ้านเหล่าป่าฝาง	๔๗๑	๕๓๒	๑,๐๐๓	๓๔๗
๓	บ้านสันโป่ง	๓	๑	๔	๓
๕	บ้านป่าติ้ว	๑๑๓	๑๑๓	๒๒๖	๘๐
๖	บ้านห้วยเนียม	๔๓๑	๔๑๑	๘๔๒	๓๕๒
๗	บ้านใหม่สวรรค์	๓๖๒	๓๕๕	๗๑๗	๓๒๕
๘	บ้านริมขาน	๓๓๑	๓๓๕	๖๖๖	๒๐๒
๙	บ้านสันปูเลย	๒๐๕	๑๗๗	๓๘๒	๑๓๕
๑๐	บ้านห้วยแก้ว	๒๓๕	๒๓๙	๔๗๔	๑๙๓
รวม		**๒,๕๙๙**	**๒,๖๐๖**	**๕,๒๐๕**	**๑,๙๙๓**

ที่มา : งานทะเบียน สำนักทะเบียนอำเภอแม่วาง ; ๓๐ กันยายน ๒๕๕๕

๒. สภาพทางเศรษฐกิจ

๒.๑ โครงสร้างทางเศรษฐกิจ / รายได้ประชากร

ราษฎรในพื้นขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนเปา ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม รับจ้างทั่วไป ค้าขาย และอาชีพอื่นๆ ดังนี้

(๑) อาชีพเกษตรกรรม จำนวน ๑,๑๕๓ ครัวเรือน
(๒) อาชีพรับจ้างทั่วไป จำนวน ๓๕๕ ครัวเรือน
(๓) อาชีพค้าขาย จำนวน ๕๓ ครัวเรือน
(๔) อาชีพอื่น ๆ จำนวน ๑๙๓ ครัวเรือน
ทั้งนี้มีพื้นที่การเกษตร ประมาณ ๗,๐๓๙ ไร่
พืชเศรษฐกิจที่สำคัญ ได้แก่ หอมหัวใหญ่ ลำไย ข้าว เป็นต้น
รายได้เฉลี่ยตามข้อมูลการจัดเก็บ จปฐ. ประจำปี ๒๕๕๕ เท่ากับ ๔๘,๓๙๔.๙๔ บาท/คน/ปี

๒.๑.๑ เกษตรกรรม

การใช้ดินเพื่อการเกษตรของตำบลดอนเปา มีพื้นที่ถือครองทั้งสิ้น ๗,๐๓๙ ไร่ ประกอบไปด้วย

(๑) พืชนา ๓,๔๕๐ ไร่ คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๐๐
(๒) พืชสวน ๒,๖๔๕ ไร่ คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๐๐
(๓) พืชไร่ ๙๔๔ ไร่ คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๐๐

๒.๒ หน่วยธุรกิจในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลดอนเปา ได้แก่

- ปั๊มน้ำมัน (ปั๊มเล็ก) ๙ แห่ง
- โรงสี ๕ แห่ง
- ตลาดนัด ๑ แห่ง
- ร้านค้าต่างๆ จำนวนประมาณ ๓๘ แห่ง
- กลุ่มอาชีพ ๕ กลุ่ม
- กลุ่มออมทรัพย์ ๑๓ แห่ง
- กลุ่มกองทุนแก้ปัญหาความยากจน (กข.คจ.) ๕ หมู่บ้าน
- กลุ่ม SML ๘ หมู่บ้าน

๓. สภาพทางสังคม

๓.๑ ข้อมูลด้านสถานศึกษา

- โรงเรียนประถมศึกษา ๓ แห่ง
- โรงเรียนมัธยมศึกษาศึกษา(ขยายโอกาส) ๑ แห่ง
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียน ๓ แห่ง
- ศูนย์การเรียนชุมชนตำบลดอนเปา ๑ แห่ง
- ศูนย์บริการถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรตำบลดอนเปา ๑ แห่ง

๓.๒ ข้อมูลด้านการสาธารณสุข

- สถานีอนามัยประจำตำบล (ตั้งอยู่ในหมู่ที่ ๑ และหมู่ที่ ๔) ๒ แห่ง
- อัตราการมีและใช้ส้วมราดน้ำ ร้อยละ ๑๐๐

๓.๓ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- จุดตรวจประจำตำบล ๑ แห่ง

๓.๔ สถาบันทางศาสนา

สภาพทางวัฒนธรรม

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลดอนเปามีสถานที่สำคัญทางศาสนา คือวัดหลวงขุนวิน อยู่ในเขตพื้นที่หมู่ที่ ๙ บ้านสันปูเลย ตำบลดอนเปา มีอาณาเขตติดต่อกับตำบลแม่วิน ตั้งอยู่บนภูเขามีลักษณะโดดเด่นในเชิงนิเวศน์ คือสภาพแวดล้อมโดยรอบวัดเป็นป่าเขา มีความร่มรื่น อากาศดี และในทุก ๆ ปีราษฎรของหมู่ที่ ๙ ได้จัดให้มีกิจกรรมบวชป่าเพื่ออนุรักษ์ป่าไม้มิให้ผู้ใดมาโค่นทำลาย ซึ่งราษฎรในหมู่บ้าน และหมู่บ้านใกล้เคียง ตลอดจนหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ได้ให้ความสำคัญกับการอนุรักษ์ป่าไม้และให้ร่วมมือไปร่วมกิจกรรมทุกปี

ตำบลดอนเปามีวัด/ศาสนสถาน ต่างๆ ดังนี้

ที่	ชื่อวัด / ศาสนสถาน	ที่ตั้ง	จำนวน พระภิกษุ – สามเณร/นักบวช
๑	วัดทุ่งศิลา	หมู่ที่ ๑ ตำบลดอนเปา	๓
๒	สำนักสงฆ์จอมแจ้ง	หมู่ที่ ๑ ตำบลดอนเปา	๒
๓	สำนักสงฆ์อารามดอยงาม	หมู่ที่ ๑ ตำบลดอนเปา	๑
๔	วัดรังษีสุทธาราม	หมู่ที่ ๒ ตำบลดอนเปา	๗
๕	วัดดอยหยุด	หมู่ที่ ๒ ตำบลดอนเปา	๑
๖	วัดสันมหาพน	หมู่ที่ ๕ ตำบลดอนเปา	๑
๗	วัดดอยสัพพัญญู	หมู่ที่ ๖ ตำบลดอนเปา	๔๖
๘	คริสตจักร	หมู่ที่ ๖ ตำบลดอนเปา	๑
๙	วัดบ้านใหม่สวรรค์ (ห้วยมะนาว)	หมู่ที่ ๗ ตำบลดอนเปา	๕
๑๐	วัดใหม่เมืองสวรรค์	หมู่ที่ ๗ ตำบลดอนเปา	๔
๑๑	คริสตจักร	หมู่ที่ ๗ ตำบลดอนเปา	๑
๑๒	สำนักสงฆ์บ้านริมขาน	หมู่ที่ ๘ ตำบลดอนเปา	๒
๑๓	วัดสันปูเลย	หมู่ที่ ๙ ตำบลดอนเปา	๒
๑๔	วัดหลวงขุนวิน	หมู่ที่ ๙ ตำบลดอนเปา	๑๓
๑๕	คริสตจักร	หมู่ที่ ๙ ตำบลดอนเปา	-
๑๖	วัดห้วยแก้ว	หมู่ที่ ๑๐ ตำบลดอนเปา	๒
๑๗	สำนักสงฆ์ห้วยปางเม็ง	หมู่ที่ ๑๐ ตำบลดอนเปา	๑

๔. โครงสร้างพื้นฐาน

๔.๑ การคมนาคม

เส้นทางคมนาคมที่ผ่านตำบลดอนเปามีเส้นทาง ดังนี้

- ถนนสายสันป่าตอง – บ้านกาด
- ถนนสันคะยอม - น้ำบ่อหลวง
- ถนนสายบ้านกาด – เฝ้าไร่
- ถนนเฝ้าไร่ (บ้านห้วยแก้ว)

๔.๒ การโทรคมนาคม

- มีโทรศัพท์สาธารณะ จำนวน ๑๔ แห่ง

๕. ศักยภาพในตำบล

๕.๑ ศักยภาพองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑) จำนวนบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลดอนเปา จำนวน ๑๙ คน

- ตำแหน่งในสำนักปลัด จำนวน ๘ คน
- ตำแหน่งในกองคลัง จำนวน ๖ คน
- ตำแหน่งในกองช่าง จำนวน ๓ คน
- ตำแหน่งในกองการศึกษา จำนวน ๓ คน

๒) ระดับการศึกษา

- ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง จำนวน ๐ คน
- ปริญญาตรี จำนวน ๙ คน
- ปริญญาโท จำนวน ๑๐ คน

ศักยภาพของชุมชนและพื้นที่

๑) การรวมกลุ่มของประชาชน แยกประเภทกลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มอาชีพ จำนวน ๑๐ กลุ่ม ได้แก่

๑.	กลุ่มทอไหมพรม	หมู่ที่ ๑
๒.	กลุ่มทอผ้าพื้นเมือง	หมู่ที่ ๒
๓.	กลุ่มเย็บจักรอุตสาหกรรม	หมู่ที่ ๖
๔.	กลุ่มสตรีแม่บ้านเย็บผ้า	หมู่ที่ ๗
๕.	กลุ่มจักรสานผู้สูงอายุ	หมู่ที่ ๒
๖.	กลุ่มจักรสานผู้สูงอายุ	หมู่ที่ ๘
๗.	กลุ่มทอผ้าผู้สูงอายุ	หมู่ที่ ๑๐
๘.	กลุ่มจักรสานผู้สูงอายุ	หมู่ที่ ๑๐

๕.๒ จุดเด่นของพื้นที่ ได้แก่

๑) พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบเหมาะสมกับการทำเกษตรกรรม

๒) ความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติ

๓) มีแหล่งน้ำเพียงพอในการทำการเกษตรกรรมตลอดทั้งปี

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนเปา มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลดอนเปา สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล มีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็น ด้านต่าง ๆ ดังนี้

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา
๑. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ	
๑.๑ ผลผลิตทางการเกษตร	- ผลผลิตทางการเกษตรไม่ได้ผลดีเท่าที่ควร
๑.๒ ราคาผลผลิต	- ผลผลิตทางการเกษตรราคาตกต่ำ
๑.๓ อาชีพเสริม	- ขาดการส่งเสริมอาชีพเสริมอย่างต่อเนื่อง
๑.๔ การลงทุน	- ขาดเงินทุนหมุนเวียนเพื่อการประกอบอาชีพ
๑.๕ การท่องเที่ยว	- ขาดการส่งเสริมการท่องเที่ยวในพื้นที่ตำบล
๑.๖ ความรู้เกี่ยวกับการทำเกษตรกรรม	- ขาดการส่งเสริมความรู้เรื่องเกษตรแผนใหม่ การบำรุงรักษาดิน การทำไร่นาสวนผสม
๒. ปัญหาด้านสังคม	
๒.๑ ยาเสพติด	- การแพร่ระบาดของยาเสพติดภายในชุมชน
๒.๒ การออกกำลังกาย	- ขาดการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างต่อเนื่อง
๒.๓ อาสาสมัครชุมชน	- การรวมกลุ่มของอาสาสมัครต่างๆ ยังไม่ค่อยดี
๒.๔ ความสามัคคี	- ประชาชนไม่ค่อยมีความสามัคคีกัน
๒.๕ ฐานะ ความเป็นอยู่	- ฐานะทางสังคมมีความแตกต่างกัน
๓. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	
๓.๑ การคมนาคม	- การคมนาคมไม่สะดวก ถนนเป็นหลุมเป็นบ่อ
๓.๒ ไฟฟ้าบ้าน	- ไฟฟ้ายังไม่ครบทุกครัวเรือน
๓.๓ ไฟฟ้าสาธารณะ	- ไฟฟ้าสาธารณะ(ไฟกิ่ง)ยังไม่ทั่วถึง
๓.๔ โทรศัพท์	- โทรศัพท์สาธารณะยังมีไม่เพียงพอ
๓.๕ สะพาน	- สะพานข้ามลำน้ำมีสภาพชำรุดทรุดโทรม
๓.๖ รางระบายน้ำ	- รางระบายน้ำในหมู่บ้านยังสร้างไม่ครบ
๔. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ (น้ำกิน น้ำใช้ น้ำเพื่อการเกษตร)	
๔.๑ น้ำอุปโภคบริโภค	- น้ำสะอาดสำหรับอุปโภค – บริโภคไม่เพียงพอ และน้ำมีคุณภาพต่ำไม่สะอาดเท่าที่ควร
๔.๒ แหล่งน้ำทำการเกษตร	- น้ำใช้ในการเกษตรไม่เพียงพอ - ขาดแหล่งกักเก็บน้ำเพื่อใช้ในฤดูแล้ง
๔.๓ คูคลอง	- คูคลองส่งน้ำเพื่อการเกษตรตื้นเขิน
๔.๔ ลำเหมือง	- ตลิ่งแม่น้ำ ลำเหมือง ถูกน้ำเซาะพังทลาย
๕. ปัญหาสาธารณสุขและการอนามัย	
๕.๑ เด็กเล็ก	- เด็กเล็กยังไม่ได้รับอาหารเสริม(นม) และอาหารกลางวันอย่างเพียงพอ
๕.๒ ผู้ติดเชื้อ	- มีผู้ติดเชื้อเอดส์ที่ยังไม่ได้รับการดูแลช่วยเหลือเท่าที่ควร
๕.๓ โรคติดต่อ	- มีโรคติดต่อจากยุงและโรคระบาดอื่น ๆ
๕.๔ สาธารณสุข	- การบริการด้านสาธารณสุขยังไม่ทั่วถึง

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา
๕.๕ ผู้สูงอายุ	- ประชาชนขาดความรู้เรื่องสาธารณสุขและการอนามัย - ขาดอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุ
๖. ปัญหาด้านการเมือง (การบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล)	
๖.๑ หอกระจายข่าว	- คุณภาพของหอกระจายข่าวประจำหมู่บ้านยังไม่ดีเท่าที่ควร
๖.๒ ข้อมูลข่าวสารทางราชการ	- ขาดความร่วมมือในการประชาสัมพันธ์ข่าวสารข้อมูลของทางราชการ
๖.๓ กฎหมายและระบบประชาธิปไตย	- ประชาชนขาดความรู้เรื่องกฎหมายและด้านการเมืองการปกครองระบบประชาธิปไตย
๖.๔ งบประมาณดำเนินการ	- ประสบปัญหาเรื่องงบประมาณค่าน้ำมันเชื้อเพลิงมากและค่าไฟฟ้าสำหรับห้องประชุมที่มีผู้มาใช้บริการบ่อยครั้ง
๖.๕ สถานที่ปฏิบัติงาน	- สถานที่ทำงานของสำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลคับแคบและขาดอุปกรณ์สำนักงาน
๖.๖ การบริหารจัดการ	- การบริหารงานภายในองค์กรมักมีความขัดแย้งกัน
๗. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมประเพณี	
๗.๑ ทุนการศึกษา	- ขาดทุนการศึกษาแก่เด็กและเยาวชนที่ด้อยโอกาส
๗.๒ ที่อ่านหนังสือ	- ที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้านยังไม่ดีเท่าที่ควรและยังมีไม่ครบทุกหมู่บ้าน
๗.๓ การอนุรักษ์ประเพณี	- ขาดการอนุรักษ์สืบสานประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น
๗.๔ การศึกษา	- ผู้ปกครองยังขาดความสนใจและส่งเสริมการศึกษาต่อของบุตรหลาน
๗.๕ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	- สถานที่และการดูแลเกี่ยวกับสุขอนามัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กยังไม่ได้มาตรฐานเท่าที่ควร
๘. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติ	
๘.๑ ป่าไม้	- ป่าไม้ถูกทำลาย
๘.๒ ทรัพยากรธรรมชาติ	- ขาดงบประมาณสนับสนุนเรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ - ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการดูแล ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๘.๓ ขยะฝอย	- การกำจัดขยะยังไม่ถูกสุขลักษณะ - ยังไม่มีที่ทิ้งขยะเป็นของตนเอง
๘.๔ ดิน	- ดินเสื่อมโทรม
๘.๕ สารเคมี	- การใช้สารเคมีมากเกินความจำเป็น

ความต้องการของประชาชน

๑. การดำเนินงานด้านเศรษฐกิจ

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนเปา ได้ดำเนินการให้ประชาชนในพื้นที่มีรายได้เพิ่มขึ้น โดยจัดโครงการเพื่อเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร ส่งเสริมการปลูกพืชใหม่ จัดตลาดรองรับผลผลิต รวมทั้งจัดโครงการส่งเสริมอาชีพเพื่อให้ประชาชนมีรายได้เสริม เช่น เลี้ยงไก่ โค หมู ปลา ตัดเย็บผ้า เป็นต้น

๒. การดำเนินงานด้านสังคม

ดำเนินการแก้ปัญหาด้านยาเสพติด โดยจัดโครงการอบรมให้ความรู้ถึงโทษภัยของยาเสพติด การป้องกันยาเสพติดในชุมชนโดยให้แต่ละชุมชนจัดตั้งกฎ ระเบียบ เกี่ยวกับการป้องกันและบำบัดผู้ติดยาเสพติด ตลอดจนจัดโครงการตำรวจชุมชน ตรวจตราตามจุดต่างๆ ในหมู่บ้าน เพื่อให้ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินมากขึ้น

๓. การดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จัดสร้างถนนคอนกรีตเสริมไม้ไผ่ ถนนลาดยางแอสฟัลท์ ซ่อมแซมปรับปรุงถนนลูกรัง ก่อสร้างรางระบายน้ำ ขยายเขตไฟฟ้าและไฟฟ้าสาธารณะ ติดตั้งโทรศัพท์สาธารณะเพิ่มมากขึ้น เพื่อความสะดวกสบายและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของประชาชนในเขตตำบลดอนเปา

๔. การดำเนินงานด้านแหล่งน้ำ

ดำเนินการปรับปรุงแหล่งน้ำที่มีอยู่เดิม สร้างระบบประปาหมู่บ้าน ขุดเจาะบาดาล จัดหาภาชนะและก่อสร้างถังเก็บน้ำ ตลอดจนบ่อกักเก็บน้ำ เพื่อให้สามารถใช้น้ำได้อย่างสะดวก มีปริมาณและคุณภาพที่เพียงพอในการอุปโภค บริโภคและทำการเกษตรได้

๕. การดำเนินงานด้านสาธารณสุข

ส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณทางด้านสาธารณสุขให้ครอบคลุมในทุกๆ ด้านให้มีคุณภาพภาพชีวิตที่ดีขึ้นและเข้าถึงประชาชนมากขึ้น รณรงค์ ควบคุม ป้องกันโรคติดต่อที่เกิดจากยุงและโรคระบาดอื่นๆ รวมทั้งประสานงานประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ความรู้ ทางด้านสุขภาพอนามัยให้มากขึ้น

๖. การดำเนินงานด้านการเมือง การบริหาร

ดำเนินการให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย การปกครอง อบรม ผู้นำชุมชน คณะกรรมการประจำหมู่บ้าน กลุ่มอาสาสมัครต่างๆ เพื่อให้ประชาชนมีความรู้เพิ่มขึ้น เท่าทันสถานการณ์บ้านเมือง รวมทั้งการจัดปรับปรุงสถานที่ทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนเปา และจัดซื้ออุปกรณ์สำนักงานที่ทันสมัยเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๗. การดำเนินงานด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม

จัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ สร้างสถานที่ให้ความรู้ข่าวสารประจำหมู่บ้าน มอบทุนการศึกษาแก่เด็กและเยาวชนที่ยากจน ส่งเสริมการกีฬา โดยจัดสร้างสนามกีฬา และสนับสนุนอุปกรณ์กีฬา สนับสนุนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สนับสนุน ส่งเสริม บำรุง รักษาศาสนาและวัฒนธรรม ประเพณีของชุมชนให้คงไว้สืบไปชั่วลูกชั่วหลาน

๘. การดำเนินงานด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จัดโครงการรณรงค์เพื่ออนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยการปลูกต้นไม้ทดแทน ลดการใช้สารเคมีในการเกษตร และดำเนินการป้องกันน้ำท่วมในฤดูน้ำหลาก และป้องกันการพังทลายของดินโดยการปลูกหญ้าแฝก และป้องกันดินเสื่อมโทรมโดยการรณรงค์การใช้สารเคมีอย่างถูกต้อง ปลอดภัย ร่วมประชุมประชาคมหมู่บ้านเพื่อจัดหาสถานที่สำหรับทิ้งขยะในอนาคต

๙. การดำเนินงานด้านอื่นๆ

ส่งเสริมการท่องเที่ยว โครงการปรับปรุงภูมิทัศน์อ่างเก็บน้ำห้วยมะนาว โดยจัดให้มีสถานที่ท่องเที่ยวและก่อสร้างอาคารสถานที่พักแก่นักท่องเที่ยว ตลอดจนมีการปรับปรุงภูมิทัศน์สวนสาธารณะในชุมชน

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT analysis)

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง(S: strength)/โอกาส(O:Opportunity)	จุดอ่อน(W: Weakness)/อุปสรรค(T: Threat)
๑. ผู้บริหารที่รับผิดชอบมีคุณวุฒิและความรู้ความเข้าใจ ๒. บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และอัตราตำแหน่งช่างมีเพียงพอ ๓. มีเครื่องมือ เครื่องจักร ทันสมัย เพียงพอต่อการดำเนินงาน ๔. ผู้บริหารให้ความสำคัญ ต่อภารกิจด้านโครงสร้างพื้นฐานและจัดสรรงบประมาณให้มากเป็นลำดับแรก ๕. ประชาชนให้ความสนใจ ติดตามตรวจสอบ ๖. สาธารณูปโภคด้านประปา ไฟฟ้า ส่วนกลางดูแลรับผิดชอบ	๑. ประชาชนไม่เคารพกฎระเบียบ มีการหลีกเลี่ยงหรือฝ่าฝืนการจัดทำผังเมือง การปลูกสร้างอาคาร ๒. ขาดบุคลากรทางด้านการขนส่งและการจราจร ๓. ระบบข้อมูลไม่ชัดเจน เป็นผลให้การวางแผนการตัดสินใจไม่มีประสิทธิภาพ ทำให้แต่ละปีมีการปรับปรุงแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลระยะสั้นและระยะยาวหลายครั้ง ๔. โครงการใหญ่ที่กระทบต่อประชาชนและใช้งบประมาณมาก ขาดการติดตามประเมินผล ทำให้ไม่ทราบถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโครงการ ๕. ขาดการประสานงานและบูรณาการระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการและด้านการวางผังเมือง ๖. การลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐานจะต้องใช้งบประมาณมาก แต่การพัฒนาจัดเก็บรายได้ไม่ค่อยมีประสิทธิภาพ ทำให้งบประมาณไม่เพียงพอต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนที่เพิ่มมากขึ้น

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง(S: strength)/โอกาส(O:Opportunity)	จุดอ่อน(W: Weakness)/อุปสรรค(T: Threat)
๑. บุคลากรมีความรู้ ทักษะ มีความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ๒. ผู้บริหารที่รับผิดชอบด้านสาธารณสุขมีคุณวุฒิและความรู้ความเข้าใจในงานด้านสาธารณสุข ๓. การบริหารแบบบูรณาการทำให้เกิดการประสานงาน บูรณาการในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมากขึ้น ๔. นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการดำเนินงานด้านสุขภาพ ๕. ประชาชนมีโอกาสเข้าถึงบริการด้านสุขภาพ ๖. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ ที่มีเจตนารมณ์การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน ให้เป็นคนดี มีปัญญา สามารอยู่ในสังคมอย่างมี ความสุข ๗. มีการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมในด้านการจัดทำหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตร ๘. มีการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและสนองความต้องการของผู้เรียนท้องถิ่น ๙. มีสาธารณูปโภคที่พอเพียง	๑. องค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีบุคลากรด้านการแพทย์และสาธารณสุขระดับวิชาชีพเฉพาะจำนวนน้อย ตามศักยภาพของสถานบริการด้านสาธารณสุข มีข้อจำกัดในระบบสุขภาพถ้วนหน้า ๒. การใช้แผนเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานยังมีน้อย ๓. มีผู้ยากไร้ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลมาก ๔. งบประมาณมีน้อย ๕. มีประชากรแฝงอพยพอยู่อาศัยในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ๖. มีโรคระบาดทุกปี ๗. สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลมีความแตกต่างกันในเรื่องขนาดและทรัพยากร ทำให้การพัฒนาคุณภาพให้ใกล้เคียงกันเป็นไปด้วยความลำบาก

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

จุดแข็ง(S: strength)/โอกาส(O:Opportunity)	จุดอ่อน(W: Weakness)/อุปสรรค(T: Threat)
๑. มีเครื่องมือ เครื่องใช้ อุปกรณ์ เพียงพอสำหรับป้องกันสาธารณภัยและภัยอาคารสูง ๒. มีองค์กรเอกชนที่สนับสนุนช่วยเหลือ การรักษาความสงบเรียบร้อยให้กับชุมชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล โดยองค์การบริหารส่วนตำบลให้ความสำคัญและอุดหนุนงบประมาณ ๓. รัฐบาลกำหนดนโยบายเร่งด่วนการแก้ปัญหายาเสพติด	๑. มีการอพยพแรงงานมาในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล บุกรุกที่สาธารณะ ส่วนหนึ่งประกอบอาชีพการเกษตรเลื่อนลอย ๒. มีสถานบันเทิง ตั้งในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนมากก่อเกิดปัญหาการมั่วสุ่มเสพยาเสพติด และเปิดบริการเกินเวลาที่กฎหมายกำหนด ๓. การก่อสร้างอาคาร ตลาด ที่อยู่อาศัยในเขตพาณิชย์ ก่อนมีกฎหมายควบคุมอาคารและผังเมืองบังคับไม่เป็นระเบียบเรียบร้อย ๔. มีชุมชนแออัดหลายแห่ง ก่อปัญหาด้านการอนามัย ความปลอดภัยและปัญหายาเสพติด

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

จุดแข็ง(S: strength)/โอกาส(O:Opportunity)	จุดอ่อน(W: Weakness)/อุปสรรค(T: Threat)
๑. มีโครงสร้างเศรษฐกิจที่หลากหลาย ทั้งภาคการเกษตร อุตสาหกรรม การท่องเที่ยว ๒. โครงสร้างพื้นฐานโดยเฉพาะเส้นทางคมนาคมได้มาตรฐาน สะดวก สามารถเชื่อมโยงได้ทั้งกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ตอนล่าง และเขตพื้นที่สี่เหลี่ยมเศรษฐกิจ ๓. รัฐบาลส่งเสริมการค้า การลงทุน ๔. มีกลุ่มสินค้า OTOP หลากหลาย เช่นไม้แกะสลัก การผลิตกระเป๋าจากเศษผ้า การทอผ้า ๕. รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยวภายในประเทศ ๖. องค์การบริหารส่วนตำบลมีกรอบงานและภารกิจการท่องเที่ยวให้ปฏิบัติ ๗. มีแหล่งท่องเที่ยวที่มีความพร้อมทางด้านวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น มีเอกลักษณ์ที่คนทั่วไปรู้จัก คือ รถม้า	๑. คุณภาพสินค้าขาดการพัฒนารูปแบบให้ทันสมัย ๒. ไม่มีศูนย์รวมจำหน่ายสินค้าและสาธิตงานหัตถกรรม สินค้าพื้นเมือง และของที่ระลึก เช่น ผ้าทอ กระเป๋าจากเศษผ้า เป็นต้น ๓. ผู้สืบทอดงานฝีมือพื้นบ้านที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นมีไม่มาก ๔. องค์การบริหารส่วนตำบลขาดบุคลากรที่มีความรู้ด้านพาณิชยกรรม ๕. มีปัญหาความยากจนในชุมชน ๖. ไม่มีศูนย์วัฒนธรรมเพื่อเป็นศูนย์กลางรวบรวมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น ๗. งบประมาณการประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวยังไม่เพียงพอและไม่ต่อเนื่อง เช่น ป้ายบอกทาง ป้ายประชาสัมพันธ์ เอกสารแนะนำการท่องเที่ยว เป็นต้น ๘. แหล่งท่องเที่ยวบางแห่งเสื่อมโทรม ขาดการควบคุม มาตรฐานทรัพยากรท่องเที่ยวขาดการจัดระเบียบความเรียบร้อยในบริเวณแหล่งท่องเที่ยว ๙. ธรกิจนำเที่ยวและกิจกรรมต่อเนื่องมีการแข่งขันค่อนข้างต่ำ

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง(S: strength)/โอกาส(O:Opportunity)	จุดอ่อน(W: Weakness)/อุปสรรค(T: Threat)
๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช ๒๕๔๐ กำหนอำนาจหน้าที่ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้กับท้องถิ่น ประชาชนและชุมชน ๒. รัฐบาลให้ความสำคัญกับการดูแลสิ่งแวดล้อม การแก้ปัญหาขยะและน้ำเสีย ๓. กระแสความรู้สึกการเกิดมลพิษทางน้ำและอากาศเกิดจากการไม่วางแผนดำเนินการป้องกันบำบัดให้เป็นระบบมีประสิทธิภาพ ๔. จังหวัด/อำเภอ ให้ความสำคัญกับการดูแลสิ่งแวดล้อม การแก้ปัญหาขยะและน้ำเสีย	๑. ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในประโยชน์ของระบบการกำจัดขยะและระบบการบำบัดน้ำเสีย ๒. บุคลากรมีจำนวนน้อยและไม่มีความรู้ประสบการณ์ ในการดูแลสิ่งแวดล้อม ๓. ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างจริงจังและต่อเนื่องในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๔. ระบบข้อมูลสารสนเทศทางภูมิศาสตร์ไม่ทันสมัย ๕. งบประมาณของท้องถิ่นไม่เพียงพอ ต้องได้รับเงินอุดหนุนจากส่วนกลาง ๖. ประชาชนบุกรุกที่สาธารณะและไม่มีมาตรการการป้องกันแก้ไข

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง(S: strength)/โอกาส(O:Opportunity)	จุดอ่อน(W: Weakness)/อุปสรรค(T: Threat)
ด้านศาสนา	ด้านศาสนา
๑. จังหวัด อำเภอ ให้ความสำคัญการส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมด้านศาสนา ๒. พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ กำหนดอำนาจหน้าที่ด้านการส่งเสริมศาสนา ๓. มีการยกย่องเชิดชูผู้ทำคุณประโยชน์ด้านศาสนา และคุณธรรม จริยธรรม ด้านศิลปวัฒนธรรม ๔. มีขนบธรรมเนียมประเพณีที่สั่งสมและสืบทอดกันมาตั้งแต่บรรพบุรุษ ๕. มีแหล่งภูมิปัญญาท้องถิ่นในพื้นที่ ๖. มีโบราณสถาน โบราณวัตถุ ศิลปวัตถุ ซึ่งเป็นแหล่งเรียนรู้ด้านประวัติศาสตร์ที่มีคุณค่า ๗. มีการยกย่องเชิดชูผู้มีคุณธรรม จริยธรรมและผู้สืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น ๘. มีพระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา มีกฎกระทรวง ระเบียบ แนวทางปฏิบัติในการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม	๑. โครงสร้าง อำนาจหน้าที่ ในการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญ ๒. งบประมาณไม่เพียงพอ ๓. บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านศาสนามีน้อย ๔. การพัฒนาบุคลากรในด้านการส่งเสริมการศาสนาทำได้ไม่เต็มที่ ด้านศิลปวัฒนธรรม ๕. ขาดบุคลากรด้านศิลปวัฒนธรรม ๖. เยาวชนในเขตเมืองไม่ค่อยให้ความสนใจในการสืบสาน อนุรักษ์ ขนบธรรมเนียม ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่นในท้องถิ่นของตนเอง ๗. เยาวชนและประชาชนส่วนใหญ่รับเอาวัฒนธรรมตะวันตกมาเป็นแนวทางในการดำรงชีวิต ซึ่งได้รับอิทธิพลจากสื่อต่างๆ ๘. ไม่มีหน่วยงานที่เป็นศูนย์ในการเก็บรวบรวม เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น แหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมให้เป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จุดแข็ง(S: strength)/โอกาส(O:Opportunity)	จุดอ่อน(W: Weakness)/อุปสรรค(T: Threat)
๑. เป็นกระแสความต้องการและสนับสนุนจากสังคมและประชาชนในการให้แก้ปัญหาการทุจริต ๒. เป็นนโยบายที่รัฐบาลให้ความสำคัญและเป็นปัญหาเร่งด่วนที่ต้องได้รับการแก้ไข ๓. มีองค์กรอิสระที่แต่งตั้งตามกฎหมาย ทำหน้าที่ตรวจสอบมากขึ้น และเป็นกลไกที่สำคัญ ๔. มีสถานที่กลางการรับซอง-เปิดซอง ประกวดราคา ๕. มีการรณรงค์ประชาสัมพันธ์ ให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อสร้างความโปร่งใส	๑. วัฒนธรรมและระบบอุปถัมภ์ในระบบสังคมไทยก่อเกิดหรือมีส่วนสนับสนุนให้เกิดการทุจริตอย่างมากและกว้างไกล ๒. ระบบราชการยังขาดการตรวจสอบ และดำเนินการอย่างจริงจังกับการแก้ไขปัญหาการทุจริต ๓. ขาดการสร้างจิตสำนึกให้กับข้าราชการ รวมทั้งการส่งเสริมให้องค์กรภาคประชาชนได้เข้ามามาส่วนในการตรวจสอบการบริหารจัดการภาครัฐ อย่างต่อเนื่องและจริงจัง ๔. การทุจริตเกิดจากความร่วมมือหลายฝ่ายทั้งของภาคราชการ ภาคเอกชน และภาคการเมือง โดยภาคราชการเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ

๖ .ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนเปานั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนเปา ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลดอนเปาจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลดอนเปายังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชน ให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ เป็นเยาวชนที่ดีของสังคมในอนาคต โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังประชาสัมพันธ์ให้มีการใช้ชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียงอย่างต่อเนื่อง

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวมถึงกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องของ อบต. ใช้เทคนิคแบบ SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลดอนเปา กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนด อยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับปัจจุบันและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๖.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
(๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
(๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
(๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
(๕) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
(๖) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖(๕))

๖.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))

(๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))

(๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุมการกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ(มาตรา ๖๘(๔))

(๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))

(๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))

(๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))

(๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๖.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))

(๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))

(๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))

(๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))

(๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))

(๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๖.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))

(๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))

(๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))

(๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))

(๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))

(๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิช (มาตรา ๖๘(๑๑))

(๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))

(๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๖.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))

(๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๖.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนาธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))

(๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))

(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))

(๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนาธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๖๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))

(๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))

(๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนเปาได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗
มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๗. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจที่ได้พิจารณาวิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรองที่จะดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลดอนเปา มีภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๘. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๙. การดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน
๑๐. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๑๑. การส่งเสริมการเกษตร

ภารกิจรอง

๑. ด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. ด้านการส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว
๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. การสนับสุนนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๗. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๘. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

๘. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนเปา กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๑ สำนัก ๓ กอง ได้แก่

๑. สำนักปลัด
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา

ทั้งนี้ได้กำหรดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๓๒ อัตรา ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๙ อัตรา พนักงานครู จำนวน ๒ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไปจำนวน ๗ อัตรา

ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังใน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นข้างเคียง

ที่	ชื่อ อปท.	จำนวนประชากร	ข้าราชการ	พนักงานครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	หมายเหตุ
๑	อบต.บ้านกาด	๒,๖๗๘	๑๑	๐	๐	๖	
๒	อบต.ทุ่งรวงทอง	๒,๔๖๑	๑๑	๐	๑	๘	
๓	อบต.ดอนเปา	๕,๒๐๒	๑๙	๒	๑	๗	

ดังนั้น เพื่อให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนเปา ให้เหมาะสมจึงต้องมีความจำเป็นขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และยุบเลิกตำแหน่งที่มีความซ้ำซ้อนให้เหมาะสมกับภารค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร เพื่อแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนเปา ต่อไป

๙. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๙.๑ โครงสร้าง

จากการสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนเปา องค์การบริหารส่วนตำบลดอนเปามีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล **- หน่วยตรวจสอบภายใน** **๑. สำนักงานปลัด อบต.** ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานกิจการสภา ๑.๓ งานสารสนเทศ ๑.๔ งานบริหารงานบุคคล ๑.๕ งานกฎหมายและคดี ๑.๖ งานนโยบายและแผน ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๘ งานสวัสดิการและสังคม ๑.๙ งานพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๑๐ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๑๑ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย **๒.กองคลัง** ๒.๑ งานธุรการ ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานการเงิน ๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๕ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ **๓. กองช่าง** ๓.๑ งานธุรการ ๓.๒ งานผังเมือง ๓.๓ งานก่อสร้าง ๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๕ งานออกแบบและควบคุมอาคาร **๔. ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม** ๔.๑ งานธุรการ ๔.๒ งานบริหารการศึกษา ๔.๓ งานการศึกษาปฐมวัย ๔.๔ งานกีฬาและนันทนาการ ๔.๕ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๔.๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	**ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล** **- หน่วยตรวจสอบภายใน** **๑. สำนักปลัด อบต.** ๑.๑๒ งานบริหารทั่วไป ๑.๑๓ งานกิจการสภา ๑.๑๔ งานสารสนเทศ ๑.๑๕ งานบริหารงานบุคคล ๑.๑๖ งานกฎหมายและคดี ๑.๑๗ งานนโยบายและแผน ๑.๑๘ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๑๙ งานสวัสดิการและสังคม ๑.๒๐ งานพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๒๑ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๒๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย **๒.กองคลัง** ๒.๑ งานธุรการ ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานการเงิน ๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๕ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ **๓. กองช่าง** ๓.๑ งานธุรการ ๓.๒ งานผังเมือง ๓.๓ งานก่อสร้าง ๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๕ งานออกแบบและควบคุมอาคาร **๔. กองการศึกษา** ๔.๑ งานธุรการ ๔.๒ งานบริหารการศึกษา ๔.๓ งานการศึกษาปฐมวัย ๔.๔ งานกีฬาและนันทนาการ ๔.๕ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๔.๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	

๙.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลดอนเปา ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่ดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานใน แต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนเปา และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนเปาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ปี พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตร ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานสูบน้ำ (ถ่ายโอน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าหน้าที่รับ-ส่งหนังสือ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ปี พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
กองช่าง								
เจ้าพนักงานธุรการ ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
กองการศึกษา								
ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานครู								
ครูผู้ดูแลเด็ก (ศพด.บ้านเหล่าป่าฝาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครูผู้ดูแลเด็ก (ศพด.บ้านห้วยแก้ว)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงาจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ศพด.บ้านทุ่งศาลา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้ดูแลเด็ก (ศพด.บ้านทุ่งศาลา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้ดูแลเด็ก (ศพด.บ้านเหล่าป่าฝาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวม	**๓๑**	**๓๒**	**๓๒**	**๓๒**	**+๑**	**-**	**-**	

๑๐.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนเปา มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
๑	นักบริหารท้องถิ่นระดับต้น	๑	๒๙,๖๘๐	๔๐๒,๖๖๐	-	๔๐๒,๖๖๐	๑๔,๘๒๐

๒. สำนักปลัด มีอัตรากำลังปัจจุบันจำนวน ๑๑ ตำแหน่ง ๑๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)	๑	๓๕,๒๒๐	๔๖๔,๖๔๐	-	๔๖๔,๖๔๐	๑๓,๐๘๐
๒	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก.	๑	๒๕,๙๗๐	๓๑๑,๖๔๐	-	๓๑๑,๖๔๐	๑๒,๑๒๐
๓	นักวิชาการเกษตร ชก.	๑	๒๒,๖๒๐	๒๘๑,๕๒๐	-	๒๘๑,๕๒๐	๑๑,๒๘๐
๔	นักทรัพยากรบุคคล ชก.	๑	๒๔,๙๗๐	๒๙๘,๒๐๐	-	๒๙๘,๒๐๐	๑๒,๐๐๐
๕	นักพัฒนาชุมชน ชก.	๑	๒๓,๕๕๐	๒๘๑,๕๒๐	-	๒๘๑,๕๒๐	๑๑,๑๖๐
๖	เจ้าพนักงานธุรการ ชง.	๑	๑๘,๘๑๐	๒๒๕,๗๒๐	-	๒๒๕,๗๒๐	๙,๒๔๐
๗	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง.	๑	๑๐,๕๒๐	๑๔๙,๓๔๐	-	๑๔๙,๓๔๐	๔,๓๒๐
๘	พนักงานสูบน้ำ (ถ่ายโอน)	๑	๑๗,๘๘๐	๒๑๒,๗๐๐	-	๒๑๒,๗๐๐	๗,๒๐๐
๙	พนักงานขับรถ	๑	๑๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	-	๑๒๐,๐๐๐	-
๑๐	เจ้าหน้าที่รับ-ส่ง หนังสือ	๑	๑๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	-	๑๒๐,๐๐๐	-
๑๑	พนักงานดับเพลิง	๑	๑๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	-	๑๒๐,๐๐๐	-

๓. ปี **๒๕๕๘** มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒) / ๒ x ๑๒
๑	คนงานทั่วไป	๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐

๔. ปี **๒๕๕๙** ไม่มีต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒) / ๒ x ๑๒
-	-	-	-	-	-

๕. ปี **๒๕๖๐** ไม่มีต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒) / ๒ x ๑๒
-	-	-	-	-	-

๖. ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๕๘	ปี ๒๕๕๙	ปี ๒๕๖๐
๑	๒๓,๖๙๖,๘๐๐	๒๓,๑๔๘,๙๙๐	๒๔,๓๐๖,๔๔๐

๑. กองคลัง มีอัตรากำลังปัจจุบันจำนวน ๗ ตำแหน่ง ๗ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลังระดับต้น)	๑	๒๘,๐๓๐	๓๗๘,๓๖๐	-	๓๗๘,๓๖๐	๑๒,๙๖๐
๒	นักวิชาการเงินและบัญชี ปก.	๑	๑๗,๘๘๐	๒๑๔,๕๖๐	-	๒๑๔,๕๖๐	๗,๖๘๐
๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง.	๑	๑๒,๙๗๐	๒๐๒,๘๐๐	-	๒๐๒,๘๐๐	๙,๒๔๐
๔	เจ้าพนักงานพัสดุ ชง.	๑	๑๖,๙๒๐	๑๕๙,๙๐๐	-	๑๕๙,๙๐๐	๖,๓๖๐
๕	เจ้าพนักงานธุรการ ปง.	๑	๑๖,๐๓๐	๒๑๖,๗๒๐	-	๒๑๖,๗๒๐	๙,๐๐๐
๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ชง.	๑	๑๘,๐๖๐	๑๙๒,๓๖๐	-	๑๙๒,๓๖๐	๗,๔๔๐
๗	คนงานทั่วไป	๑	๑๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	-	๑๒๐,๐๐๐	-

๒.ปี **๒๕๕๘** มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น ๐ ตำแหน่ง ๐ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒) / ๒ x ๑๒
-	-	-	-	-	-

๓.ปี **๒๕๕๙** ไม่มีต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒) / ๒ x ๑๒
-	-	-	-	-	-

๔.ปี **๒๕๖๐** ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒) / ๒ x ๑๒
-	-	-	-	-	-

๕.ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๕๘	ปี ๒๕๕๙	ปี ๒๕๖๐
๑	๒๓,๖๙๖,๘๐๐	๒๓,๑๔๘,๙๙๐	๒๔,๓๐๖,๔๔๐

๑. กองช่าง มีอัตรากำลังปัจจุบันจำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่างระดับต้น)	๑	๒๖,๙๘๐	๓๖๕,๗๖๐	-	๓๖๕,๗๖๐	๑๒,๐๐๐
๒	นายช่างโยธา ชง.	๑	๑๙,๒๐๐	๒๓๐,๔๐๐	-	๒๓๐,๔๐๐	๙,๒๔๐
๓	เจ้าพนักงานธุรการ ชง.	๑	๑๙,๒๐๐	๒๓๐,๔๐๐	-	๒๓๐,๔๐๐	๙,๒๔๐
๔	คนงานทั่วไป	๑	๑๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	-	๑๒๐,๐๐๐	-

๒.ปี **๒๕๕๘** ไม่ต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒) / ๒ x ๑๒
-	-	-	-	-	-

๓.ปี **๒๕๕๙** ไม่ต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒) / ๒ x ๑๒
-	-	-	-	-	-

๔.ปี **๒๕๖๐** มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒) / ๒ x ๑๒
-	-	-	-	-	-

๕.ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๕๘	ปี ๒๕๕๙	ปี ๒๕๖๐
๑	๒๓,๖๙๖,๘๐๐	๒๓,๑๔๘,๙๙๐	๒๔,๓๐๖,๔๔๐

๑. กองการศึกษา มีอัตรากำลังปัจจุบันจำนวน ๘ ตำแหน่ง ๘ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษาระดับต้น)	๑	๒๒,๖๒๐	๓๑๒,๖๖๐	-	๓๑๒,๖๖๐	๑๑,๑๖๐
๒	เจ้าพนักงานธุรการ ขง.	๑	๑๖,๑๙๐	๑๙๒,๖๖๐	-	๑๙๒,๖๖๐	๘,๗๖๐
๓	ครูผู้ดูแลเด็ก (ศพด.บ้านเหล่าป่าฝาง)	๑	๒๐,๗๔๐	๒๔๖,๓๖๐	-	๒๔๖,๓๖๐	๙,๙๖๐
๔	ครูผู้ดูแลเด็ก (ศพด.บ้านห้วยแก้ว)	๑	๑๙,๕๑๐	๒๓๑,๖๖๐	-	๒๓๑,๖๖๐	๙,๗๒๐
๕	ผู้ดูแลเด็ก (ศพด.บ้านเหล่าป่าฝาง)	๑	๑๐,๗๖๐	๑๕๓,๑๒๐	-	๑๕๓,๑๒๐	๕,๒๘๐
๖	ผู้ดูแลเด็ก (ศพด.บ้านทุ่งศาลา)	๑	๑๒,๑๔๐	๑๕๙,๔๒๐	-	๑๕๙,๔๒๐	๕,๘๘๐
๗	ผู้ดูแลเด็ก (ศพด.บ้านทุ่งศาลา)	๑	๑๑,๖๗๐	๑๕๙,๔๒๐	-	๑๕๙,๔๒๐	๕,๖๔๐
๘	คนงานทั่วไป	๑	๑๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	-	๑๒๐,๐๐๐	-

๒.ปี **๒๕๕๘** ไม่ต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒) / ๒ x ๑๒
-	-	-	-	-	-

๓.ปี **๒๕๕๙** ไม่ต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒) / ๒ x ๑๒
-	-	-	-	-	-

๔.ปี **๒๕๖๐** ไม่ต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒) / ๒ x ๑๒
-	-	-	-	-	-

๕.ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๕๘	ปี ๒๕๕๙	ปี ๒๕๖๐
๑	๒๓,๖๙๖,๘๐๐	๒๓,๑๔๘,๙๙๐	๒๔,๓๐๖,๔๔๐

๑๐. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑๐.๑ การวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างประจำ องค์การบริหารส่วนตำบลดอนเปา

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม (+) / ลด (-)			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	จำนวนเงิน (๑)	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
๑	ปลัด.อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๐๒,๖๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๔๐๒,๖๖๐	๑๙,๓๒๐	-	๔๐๒,๖๖๐	๔๑๗,๔๘๐	
	สำนักงานปลัด																	
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๖๔,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๔๖๔,๖๔๐	๑๓,๐๘๐	-	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐	
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๓๑๑,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๓๑๑,๖๔๐	๑๒,๑๒๐	-	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	
๔	นักวิชาการเกษตร	ชก.	๑	๑	๒๘๑,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๘๑,๕๒๐	๑๑,๒๘๐	-	๒๘๑,๕๒๐	๒๙๒,๘๐๐	
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๒๙๘,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๙๘,๒๐๐	๑๒,๐๐๐	-	๒๙๘,๒๐๐	๓๑๐,๒๐๐	
๖	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๒๘๑,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๘๑,๕๒๐	๑๑,๑๖๐	-	๒๘๑,๕๒๐	๒๙๒,๖๘๐	
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๒๕,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๒๕,๗๒๐	๙,๒๔๐	-	๒๒๕,๗๒๐	๒๓๔,๙๖๐	
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๑	๑	๑๔๙,๓๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๔๙,๓๔๐	๔,๓๒๐	-	๑๔๙,๓๔๐	๑๕๓,๖๖๐	
	ลูกจ้างประจำ																	
๙	พนักงานสูบน้ำ	-	๑	๑	๒๑๒,๗๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๑๒,๗๐๐	๗,๒๐๐	-	๒๑๒,๗๐๐	๒๑๙,๙๐๐	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๑๐	พนักงานขับรถ	-	๑	๑	๑๒๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	-	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	
๑๑	พนักงานรับ-ส่งเอกสาร	-	๑	๑	๑๒๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	-	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	
๑๒	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๒๐,๐๐๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	-	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
๑๓	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๒๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	-	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	
	กองคลัง																	
๑๔	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๓๗๘,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๓๗๘,๓๖๐	๑๒,๙๖๐	-	๓๗๘,๓๖๐	๓๙๑,๓๒๐	
๑๕	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๑	๑	๒๑๔,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๑๔,๕๖๐	๗,๖๘๐	-	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๒,๒๔๐	
๑๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๑	๑	๒๐๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๐๒,๘๐๐	๙,๒๔๐	-	๒๐๒,๘๐๐	๒๑๒,๐๔๐	
๑๗	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑	๑	๑๕๙,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๕๙,๙๐๐	๖,๓๖๐	-	๑๕๙,๙๐๐	๑๖๖,๒๖๐	
๑๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๒๑๖,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๑๖,๗๒๐	๙,๐๐๐	-	๒๑๖,๗๒๐	๒๒๕,๗๒๐	
๑๙	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๑	๑	๑๙๒,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๙๒,๓๖๐	๗,๔๔๐	-	๑๙๒,๓๖๐	๑๙๙,๘๐๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม (+) / ลด (-)			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			
				จำนวนคน	จำนวนเงิน (๑)	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
	กองคลัง																	
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๒๐	คนงานทั่วไป	-	๑	-	๑๒๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	
	กองช่าง																	
๒๑	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๖๕,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๓๖๕,๗๖๐	๑๒,๖๐๐	-	๓๖๕,๗๖๐	๓๗๘,๓๖๐	
๒๒	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๒๓๐,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๓๐,๔๐๐	๙,๒๔๐	-	๒๓๐,๔๐๐	๒๓๙,๖๔๐	
๒๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๓๐,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๓๐,๔๐๐	๙,๒๔๐	-	๒๓๐,๔๐๐	๒๓๙,๖๔๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๒๔	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๒๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	-	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	
	กองการศึกษา																	
๒๕	ผอ.กองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๓๑๒,๖๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๓๑๒,๖๖๐	๑๑,๑๖๐	-	๓๑๒,๖๖๐	๓๒๓,๘๒๐	
๒๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๑๙๒,๖๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๙๒,๖๖๐	๘,๗๖๐	-	๑๙๒,๖๖๐	๒๐๑,๔๒๐	
	พนักงานครู																	
๒๗	ครูผู้ดูแลเด็ก (ศพด.บ้านเหล่าป่าฝาง)	-	๑	๑	๒๑๒,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	๔,๘๖๐	-	๒๒๑,๘๘๐	๒๒๖,๗๔๐	เงินอุดหนุน
๒๘	ครูผู้ดูแลเด็ก (ศพด.ห้วยแก้ว)	-	๑	๑	๑๙๘,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๔๔๐	๓,๖๐๐	๔,๙๘๐	-	๒๐๖,๘๘๐	๒๑๑,๘๖๐	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๒๙	ผู้ดูแลเด็ก (ศพด.บ้านเหล่าป่าฝาง)	-	๑	๑	๑๑๔,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๖๘๐	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	-	๑๒๗,๐๘๐	๑๒๙,๑๒๐	เงินอุดหนุน
๓๐	ผู้ดูแลเด็ก (ศพด.ทุ่งศาลา)	-	๑	๑	๑๒๕,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	-	๑๓๕,๙๖๐	๑๔๑,๔๘๐	เงินอุดหนุน
๓๑	ผู้ดูแลเด็ก (ศพด.ทุ่งศาลา)	-	๑	๑	๑๓๐,๖๘๐	๑	๑	๑				๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	-	๑๔๑,๔๘๐	๑๔๗,๒๔๐	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๓๒	คนงานทั่วไป	-	๑	-	๑๒๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	
(๔)	**รวม**	**-**	๓๒	**๓๒**	**๕,๔๒๔,๗๘๐**	๓๒	๓๒	๓๒	+๑			**๗๖๗,๒๐๐**	**๔๒๙,๔๐๐**	**๑๙๙,๔๐๐**	-	๗,๑๑๔,๕๐๐	๗,๓๓๕๔,๓๘๐	
(๕)	**หักยอดงบประมาณเงินอุดหนุน**														-	๑,๑๐๕,๕๖๐	๑,๑๔๙,๒๔๐	
(๖)	**ยอดรวมคงเหลือเบิกจ่ายงบจาก อปท.**														-	๖,๐๐๘,๙๔๐	๖,๒๐๕,๑๔๐	
(๗)	**ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%**														-	๑,๑๓๑,๙๙๒	๑,๖๖๕,๓๗๘	
(๘)	**รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น**														-	๗,๑๔๐,๙๓๒	๗,๘๖๖,๐๑๘	
(๙)	**คิดร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี**														-	๒๙.๗๕	๓๒.๓๖	

หมายเหตุ

ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๕๘ จำนวน ๒๓,๙๙๙,๙๐๐ บาท

ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๕๙ จำนวน ๒๓,๑๔๘,๙๙๐ บาท

ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๐ จำนวน ๒๔,๓๐๖,๔๔๐ บาท

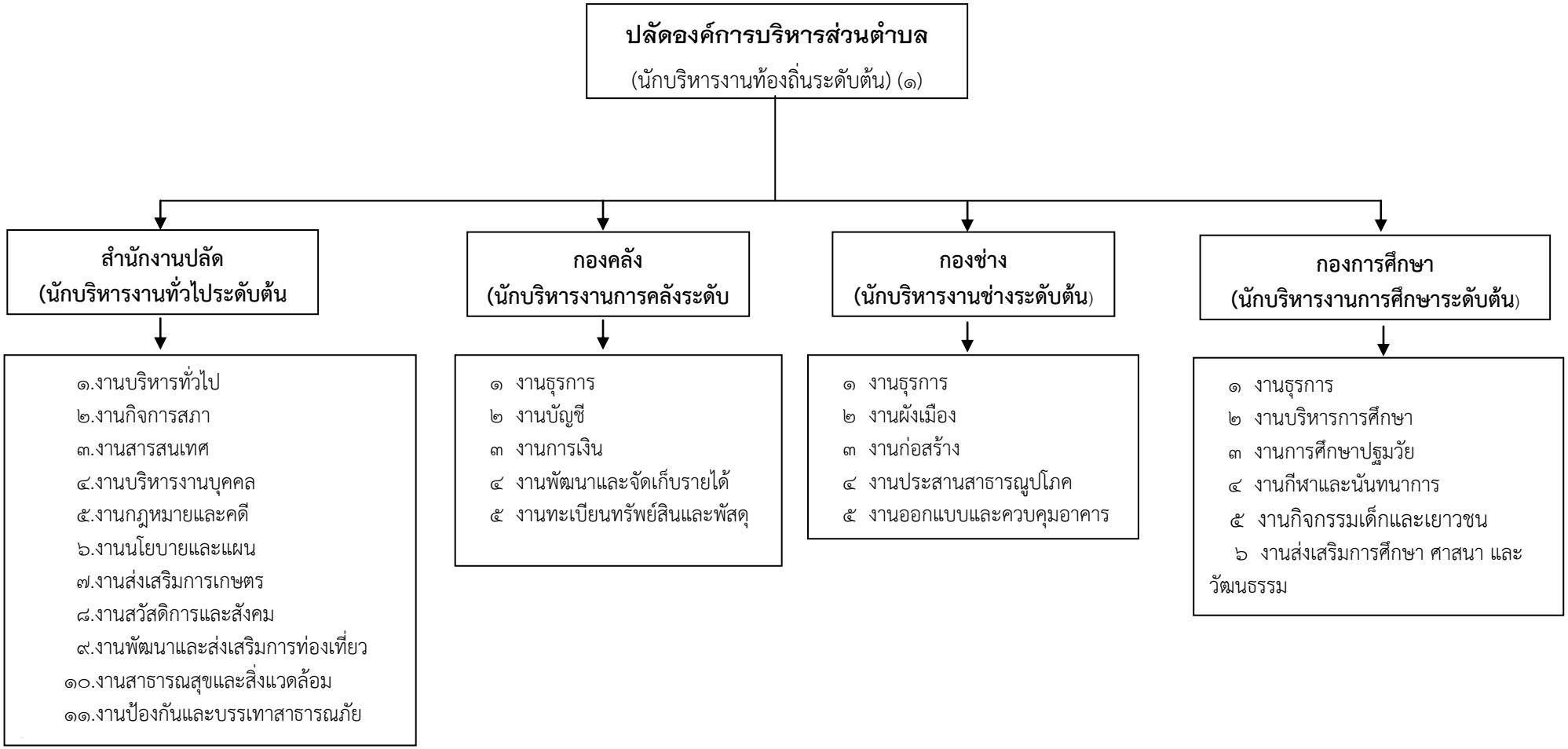
***** เงินเดือนพนักงานครู ค่าจ้างลูกจ้างประจำ (ถ่ายโอน) และค่าตอบแทนพนักงานจ้างตามภารกิจ ไม่นำมาคิดรวม ๔๐%**

***สรุป* แบบวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล**
(HR SWOT Analysis)

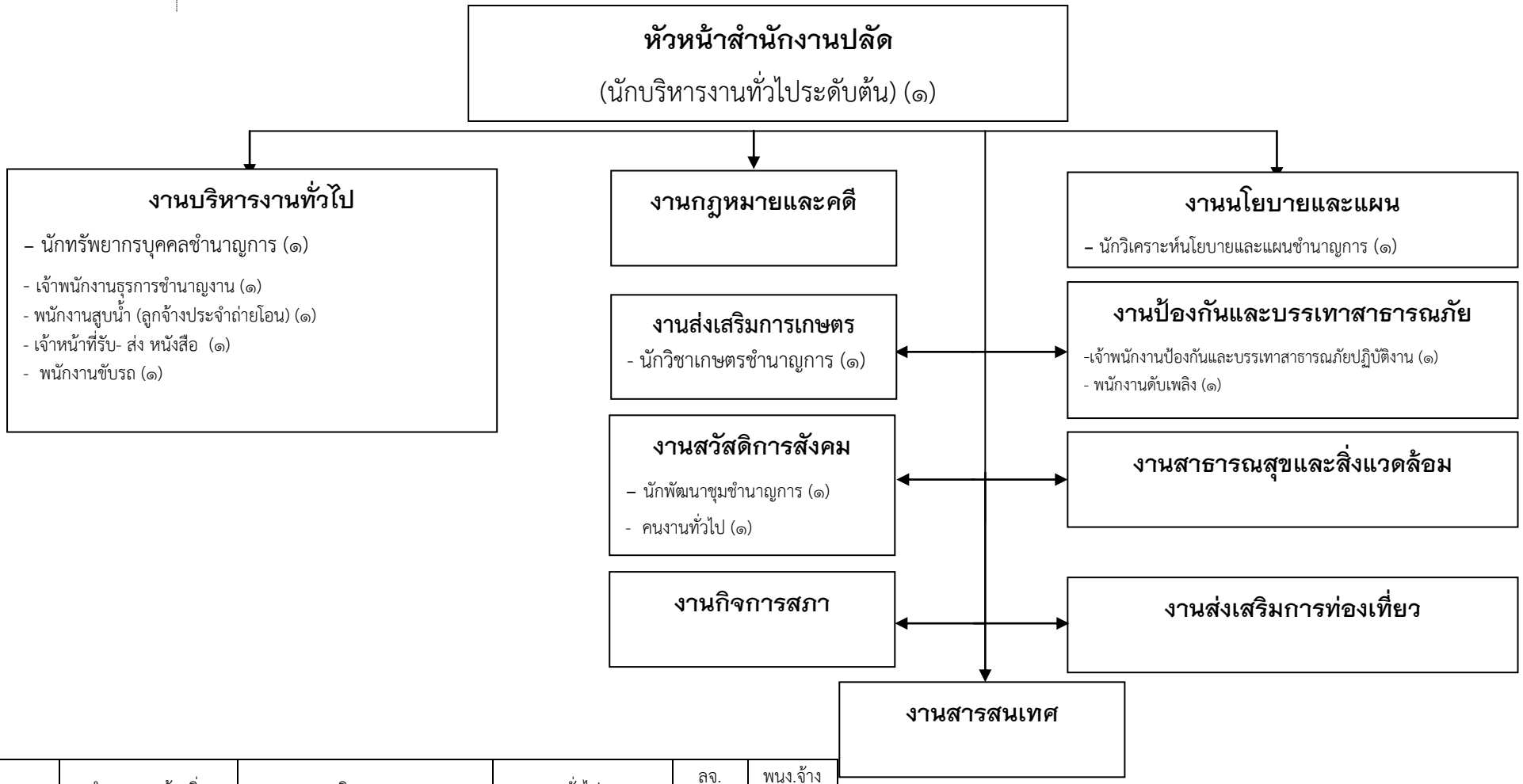
จุดแข็ง (Strengths)	**จุดอ่อน (Weaknesses)**
๑. มีบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางจำนวนมาก ๒. บุคลากรมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จ ๓.บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม ๔. บุคลากรพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ๕. มีเครือข่ายวิทยากรที่ดีมีคุณภาพ ๖. มีเครือข่ายด้านสุขภาพจิตครอบคลุมทุกพื้นที่ ๗. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับเครือข่ายในการพัฒนางาน ๘. มีนโยบายด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ให้ความสำคัญ/ให้โอกาสในการพัฒนา ๙. มีตัวชี้วัดในการบริหารงานบุคคลที่ชัดเจน ๑๐. มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี (สถานที่,อุปกรณ์) ๑๑. องค์กรมีขนาดกะทัดรัด	๑. บุคลากรทำงานเฉพาะด้าน (ด้านใดด้านหนึ่ง) ๒. พัฒนาคน แต่มอบหมายงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ ๓. บุคลากรเฉพาะด้านไม่เพียงพอ ไม่ได้สัดส่วน ๔. การกระจาย Workload ไม่สมดุล (คนใช้งานง่ายก็ถูกมอบหมายงาน) ๕. นโยบายในการวางแผนงาน/ติดตามประเมินผลหลังการพัฒนาไม่ชัดเจน ๖. ระบบการให้ความดี – ความชอบในการพัฒนาตนเองไม่ชัดเจน ๗. นโยบาย/ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเหมือนกันทั่วทั้งองค์กร โดยเฉพาะสายงานสนับสนุน ไม่ชัดเจน ๘. การพัฒนาบุคลากรไม่ครอบคลุมทุกสายงาน ๙. การจัดโครงสร้างหน้าที่ในหน่วยงานไม่เอื้อต่อการทำงาน ๑๐. การสื่อสารล่าช้า ขาดเทคโนโลยี ๑๑. ขั้นตอนการทำงานซับซ้อน ๑๒. ความไม่ต่อเนื่องของนโยบายระดับกรมฯ ๑๓. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง
โอกาส (Opportunity)	**ข้อจำกัด/อุปสรรค (threats)**
๑. ได้รับการสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านสุขภาพ ๒. การปฏิรูประบบราชการ ทำให้ได้พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ๓. คู่แข่งน้อย ๔. มีระบบการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานต่าง ๆ ๕. มีเวที/สื่อมวลชน/ช่องทางประชาสัมพันธ์งาน ๖. มีการมอบอำนาจการกำหนดตำแหน่ง ๗. มีเครื่องมือใหม่ ๆ ในการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น Knowledge Management (KM) ๘. การเกิดภาวะวิกฤตทำให้บุคลากรต้องได้รับการพัฒนา ๙. ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ	๑. นโยบายด้านเศรษฐกิจ และการเมืองที่เปลี่ยนแปลงบ่อย ๒. ข้อจำกัดของกฎระเบียบ ๓. ความเชื่อ/ความเข้าใจผิดในระบบราชการ ๔. นโยบายลดจำนวนคนในภาครัฐ ๕. การกำหนดกรอบอัตรากำลังทำให้มีบุคลากรไม่เพียงพอ ๖. มีข้อจำกัดในเรื่องงบประมาณด้านบุคลากรตามมาตรา ๓๕ ๗. เป็นระบบรัฐอุปถัมภ์ทำให้การรับโอน ย้ายบุคลากรทำได้ยาก ๘. อำนาจการตัดสินใจด้านบุคคลอยู่ที่ผู้บริหาร

๑๑.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการ อบต.

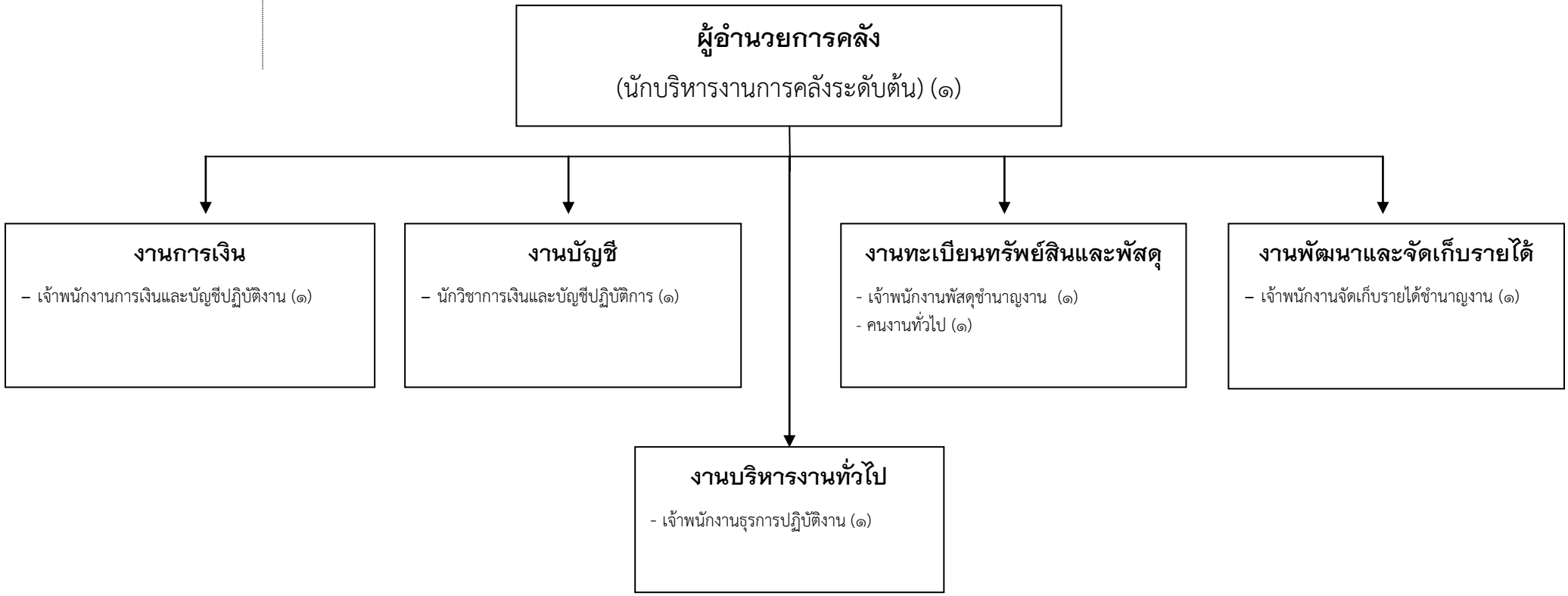


โครงสร้างของสำนักปลัด อบต.



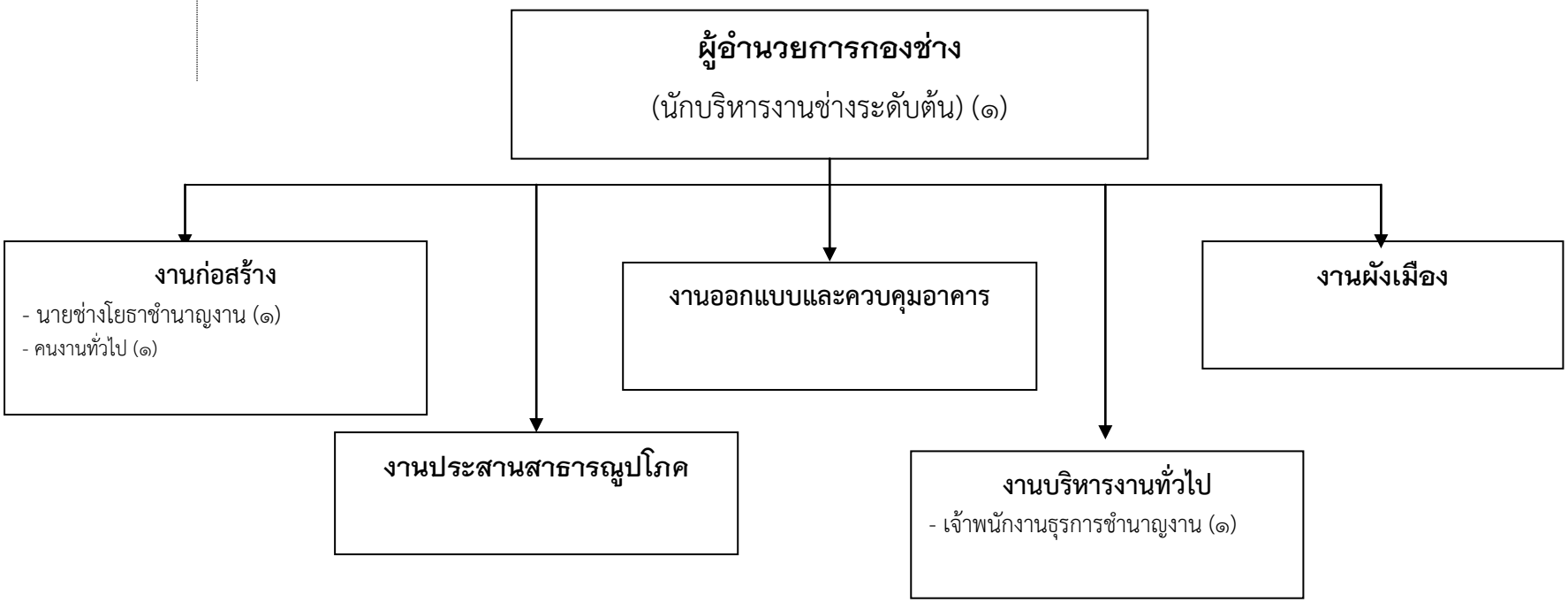
ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลจ. ประจำ	พนง.จ้าง ทั่วไป
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.		
จำนวน	-	-	๑	-	-	๔	-	-	๑	๑	๑	๔

โครงสร้างกองคลัง



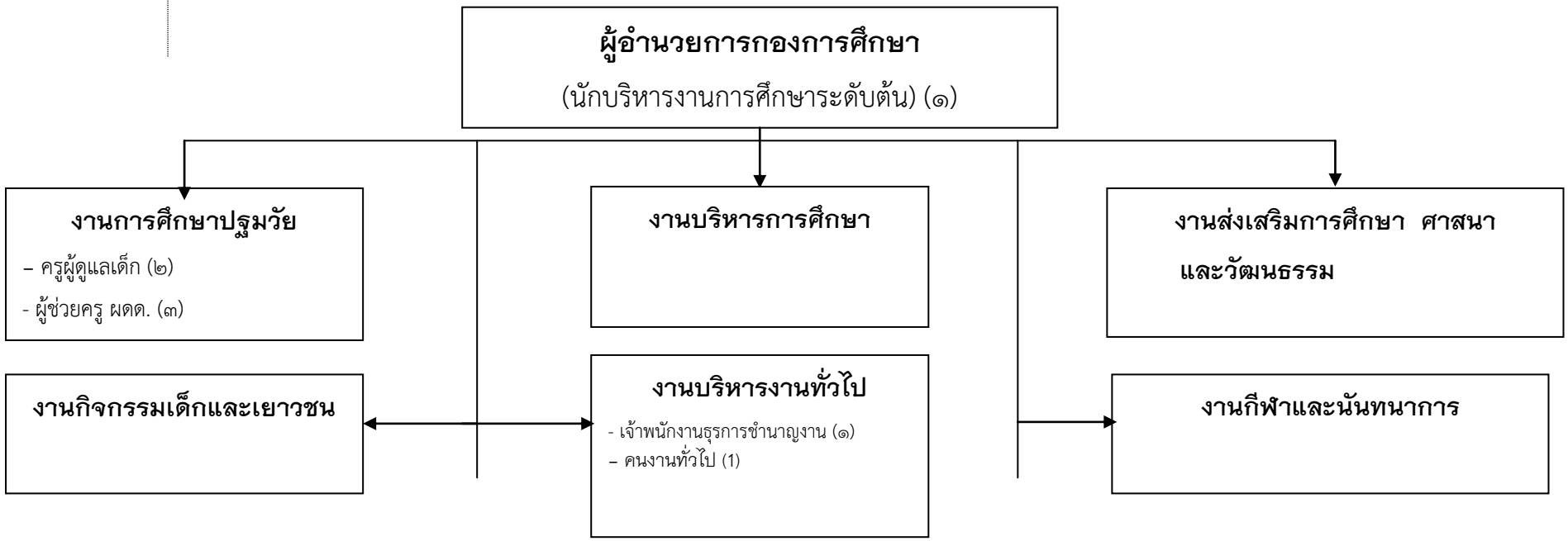
ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลจ. ประจำ	พนง.จ้าง ทั่วไป
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.		
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	๑	-	๒	๒	-	๑

โครงสร้างกองช่าง



ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลจ. ประจำ	พนง.จ้าง ทั่วไป
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.		
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	-	๒	-	-	๑

โครงสร้างกองการศึกษา



ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานครู	พนง.จ้างภารกิจ	พนง.จ้างทั่วไป
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.	คศ.	-	-
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	-	๒	๓	๑

๑๒.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังใหม่
องค์การบริหารส่วนตำบลดอนเปา

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินตอบแทน	หมายเหตุ
๑	นายดนัย แสงอรุณ	ปริญญาโท	๐๐-๐๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงาน อบต. (ปลัด อบต.)	๗	๑๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	ต้น	๓๕๖,๑๖๐	๔๖,๕๐๐	-	๔๐๒,๖๖๐
	สำนักปลัด อบต.											
๓	นายณรงค์ อินต๊ะผัด	ปริญญาโท	๐๑-๐๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	๗	๑๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๔๒๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๑๑,๖๔๐
				(หัวหน้าสำนักปลัด อบต.)			(หัวหน้าสำนักปลัด)					
๔	นายเสกสรร หน่อแก้ว	ปริญญาโท	๐๑-๐๒๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	๗ว	๑๓-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๑๑,๖๔๐	-	-	๓๑๑,๖๔๐
๕	นายณัฐนภธัช ปัญญาฟอง	ปริญญาตรี	๐๑-๐๗๐๘-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	๖ว	๑๓-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ชก.	๒๐๗,๖๖๐	-	-	๒๐๗,๖๖๐
๖	นางสาวชนกนันท์ ทันใจ	ปริญญาโท	๐๑-๐๒๐๘-๐๐๑	บุคลากร	๖ว	๑๓-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก..	๒๔๔,๘๐๐	-	-	๒๔๔,๘๐๐
๗	นางสาวสุพรรณศิริ สมนา	ปริญญาโท	๐๑-๐๗๐๔-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	๖ว	๑๓-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๙๘,๒๐๐	-	-	๒๙๘,๒๐๐
๘	นางพรพนา ครองสวาท	ปริญญาตรี	๐๑-๐๒๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๖ว	๑๓-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๒๕,๗๒๐	-	-	๒๒๕,๗๒๐
๙	นายศุภวัฒน์ จินะ	ปริญญาตรี	๐๑-๐๒๒๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑๓-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๑๒๕,๓๔๐	-	๒๔,๐๐๐	๑๔๙,๓๔๐

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังใหม่
องค์การบริหารส่วนตำบลดอนเปา

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินตอบแทน	หมายเหตุ
	ลูกจ้างประจำ											
๑๐	นายจรัญ บุญตัน	ม.๖	-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	พนักงานสูบน้ำ	-	๒๑๒,๗๐๐	-	-	๒๑๒,๗๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๑	นางมินตรา เป็กศรี	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	เจ้าหน้าที่รับ-ส่งหนังสือ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๑๒	นายพิษณุ ปัญญาแก้ว	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	พนักงานขับรถ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๑๓	นายอรรถสิทธิ์ บุญญาศรี	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๑๔	นางสาวนฤมล ก่ำละ	ป.ตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	ผช.งานพัฒนาชุมชน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
	กองคลัง											
๑๕	นางขวัญดาว สุขเกษม	-	๐๔-๐๓๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผอ.กองคลัง)	๗	๑๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผอ.กองคลัง)	ต้น	๓๓๖,๓๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๗๘,๓๖๐
๑๖	นางสาวปาริฉัตต์ มหาโพธิ์	ปริญญาตรี	๐๔-๐๓๐๗-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	๔	๑๓-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๒๑๔,๕๖๐	-	-	๒๑๔,๕๖๐
๑๗	นางสาวกันยากร ลิมประวัติ	ปริญญาตรี	๐๔-๐๓๐๖-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒	๑๓-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๑๕๕,๑๖๐	-	๔,๗๔๐	๑๕๙,๙๐๐
๑๘	น.ส.พรลภัส ศรีพัฒนตระกูล	ปริญญาตรี	๐๔-๐๓๑๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	๕	๑๓-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๒๐๒,๘๐๐	-	-	๒๐๒,๘๐๐
๑๙	นางสุทีรา เบญจพงศ์	ปริญญาตรี	๐๑-๐๒๑๒-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	๔	๑๓-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๙๒,๓๖๐	-	-	๑๙๒,๓๖๐
๒๐	นายโฆษิต เดชวงค์ญา	ปริญญาโท	๐๔-๐๓๐๙-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๖ว	๑๓-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๒๑๖,๗๒๐	-	-	๒๑๖,๗๒๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๒๑	น.ส.ปิยวรรณ ใชยลังกา	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	ผู้ช่วยงานพัสดุ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังใหม่
องค์การบริหารส่วนตำบลดอนเปา

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินตอบแทน	หมายเหตุ
	<u>กองช่าง</u>											
๒๒	นายคัชเชล จีนวงค์	ปริญญาโท	๐๕-๐๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (หัวหน้ากองช่าง)	๗	๑๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๓๒๓,๗๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๖๕,๗๖๐
๒๓	นายสุรพล ยาสกุล	ปริญญาตรี	๐๕-๐๕๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	๖ว	๑๓-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๓๐,๔๐๐	-	-	๒๓๐,๔๐๐
๒๔	นางสาวจารุวรรณ ใจญาพรหม	ปริญญาโท	๐๕-๐๒๑๒-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	๖ว	๑๓-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๓๐,๔๐๐	-	-	๒๓๐,๔๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๒๕	นายวงศ์สกร แสนนันตา	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
	กองการศึกษา											
๒๖	ว่าที่ ร.ต.กัมปนาท อิ่มอมรพงศ์	ปริญญาโท	๐๘-๐๑๐๘-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา (หัวหน้าส่วนการศึกษาฯ)	๖	๑๓-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา (ผอ.การศึกษา)	ต้น	๒๗๐,๖๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๑๒,๖๖๐
๒๗	นายเฉลิมชัย แต้มฉลาด	ปวส.	๐๘-๐๒๑๒-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	๕	๑๓-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๙๒,๖๖๐	-	-	๑๙๒,๖๖๐
	พนักงานครู											
๒๘	นางสุมาลี ปัญญา	ปริญญาตรี	๕๐-๒๐-๑๔๒	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๕๐-๒๐-๑๔๒	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๒๔๖,๓๖๐	-	-	๒๔๖,๓๖๐
๒๙	นางนิภา อินทะมูล	ปริญญาตรี	๕๐-๒๐-๓๐๒	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๕๐-๒๐-๓๐๒	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๒๓๑,๖๖๐	-	-	๒๓๑,๖๖๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๓๐	นางสาวบุญนา มณีรัตน์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๔๕,๖๘๐	-	๑๓,๗๔๐	๑๕๙,๔๒๐
๓๑	นางจันทร์ฉาย แสนป้อ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๔๐,๐๔๐	-	๑๙,๓๘๐	๑๕๒,๔๒๐
๓๒	นางสาวเกรียงไกร อินทะมูล	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๒๙,๑๒๐	-	๒๔,๐๐๐	๑๕๓,๑๒๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๓๓	นางจินตนา ธนพัฒพงศ์นันท์	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐

๑๓. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลดอนเปา จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการ และการให้การบริการประชาชนอย่างเสมอภาค

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนเปา กำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม ต่อวัฒนธรรมขององค์กร อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

โครงการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนเปา ปีงบประมาณ ๒๕๕๘-๒๕๖๐

ลำดับที่	โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ			งบประมาณ
		ปีงบประมาณ ๒๕๕๘	ปีงบประมาณ ๒๕๕๙	ปีงบประมาณ ๒๕๖๐	
๑	อบรมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง อบต.ดอนเปา	↔	↔	↔	๓๐,๐๐๐ บาท
๒	ฝึกอบรมและทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่ของพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง อบต.ดอนเปา	↔			๓๕๐,๐๐๐ บาท
๓	เสริมสร้างทักษะในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง อบต.ดอนเปา	↔			๒๐,๐๐๐ บาท
๔	ฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบการบริหารงานบุคคลและสวัสดิการที่เกี่ยวข้อง		↔		๓๕,๐๐๐ บาท
๕	ฝึกอบรมเพิ่มทักษะการใช้และการดูแลรักษาเครื่องใช้สำนักงานของ อบต.ดอนเปา		↔		๓๕,๐๐๐ บาท
๖	ฝึกอบรมการกู้ชีพกู้ภัย และการปฐมพยาบาลเบื้องต้น			↔	๓๐,๐๐๐ บาท
๗	ฝึกอบรมเกี่ยวกับการดับเพลิงและการป้องกันไฟไหม้			↔	๒๕,๐๐๐ บาท
๘	ฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้วิทยุสื่อสาร	↔			๒๕,๐๐๐ บาท
๙	ฝึกอบรมคณะกรรมการประจำหน่วยเลือกตั้ง		↔		๓๕,๐๐๐ บาท
๑๐	ฝึกอบรมเทคนิคการเป็นผู้นำ และการพัฒนาบุคลิกภาพ			↔	๒๐,๐๐๐ บาท
๑๑	อบรมหลักสูตรนักบริหารทั่วไป	↔			๓๕,๐๐๐ บาท
๑๒	อบรมหลักสูตรนายช่างโยธา		↔		๓๕,๐๐๐ บาท
๑๓	อบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน	↔			๓๕,๐๐๐ บาท
๑๔	อบรมหลักสูตรนักวิชาการศึกษา		↔		๓๕,๐๐๐ บาท
๑๕	อบรมหลักสูตรจนท./จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		↔		๓๕,๐๐๐ บาท
๑๖	อบรมหลักสูตรบุคลากร	↔			๓๕,๐๐๐ บาท
๑๗	อบรมหลักสูตรงานสวัสดิการสังคม			↔	๓๕,๐๐๐ บาท

๑๔. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนเปา ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชน ตามหลักธรรมมาภิบาล โดยยึดมั่นในค่านิยม ๑๐ ประการ ดังนี้

(๑.) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒.) การยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม

(๓.) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ

(๔.) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

(๕.) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย

(๖.) การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

(๗.) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

(๘.) การมุ่งผลสำฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้

(๙.) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

(๑๐.) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดี ร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

ภาคผนวก

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลดอนเปา
เรื่อง ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและปฏิบัติงานของ
องค์การบริหารส่วนตำบลดอนเปา ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแท่ง)

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ (ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๓๐ ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๘ เพื่อให้ห้เป็นไปตามมติคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ ได้มีมติให้ประกาศ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ ประกอบกับ ข้อ ๑๖ (๕) (ก) แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับปัจจุบัน และตามมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ ในการประชุมครั้งที่ ๑๔/๒๕๕๑ ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๑ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบล ดอนเปา อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่ ปรับขนาดองค์การบริหารส่วนตำบลจากองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็กเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง องค์การบริหารส่วนตำบลดอนเปา จึงขอประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนเปา มีภารกิจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. งานตรวจสอบภายใน ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ ภายในอบต. ที่สังกัดในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการบัญชี การเงิน ยอดเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบการใช้ และเก็บรักษายานพาหนะให้ประหยัด และถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๒. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป งานธุรการ งานสารบรรณ งานพิมพ์ดีด งานการเจ้าหน้าที่ งานบริหารงานบุคคล งานสวัสดิการ งานการประชุม งานเกี่ยวกับการตราข้อบังคับตำบล งานนิติการ งานการพาณิชย์ งานรัฐพิธี งานประชาสัมพันธ์ งานจัดทำแผนพัฒนาตำบล งานจัดทำข้อบังคับงบประมาณประจำปี งานขออนุมัติดำเนินการตามข้อบังคับ งานบริหารงานบุคคล งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย และงานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานใด แบ่งส่วนราชการออกเป็น ๘ งาน

๒.๑ งานบริหารทั่วไป มีหน้าที่รับผิดชอบ

- งานเลือกตั้ง
- งานธุรการ
- งานสารบรรณ
- งานกิจการสภา
- งานบริหารงานบุคคล
- งานตรวจสอบภายใน

- งานอำนวยการและประชุม
- งานสารสนเทศและข้อมูลข่าวสาร

๒.๒ ***งานนโยบายและแผน*** มีหน้าที่รับผิดชอบ

- งานวิชาการ
- งานงบประมาณ
- งานข้อมูล และการประชาสัมพันธ์
- งานนโยบายและแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๓ งานกฎหมายและคดี มีหน้าที่รับผิดชอบ

- งานระเบียบการคลัง
- งานข้อบัญญัติ อบต.
- งานกฎหมาย และนิติกรรม
- งานร้องเรียนร้องทุกข์ และอุทธรณ์
- งานการดำเนินการทางคดี และศาลปกครอง

๒.๓ ***งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย*** มีหน้าที่รับผิดชอบ

- งานกู้ภัย
- งานป้องกัน
- งานอำนวยการ
- งานช่วยเหลือฟื้นฟู
- งานรักษาความสงบเรียบร้อย

๒.๔ ***งานส่งเสริมการท่องเที่ยว*** มีหน้าที่รับผิดชอบ

- งานประชาสัมพันธ์
- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
- งานดูแลรักษาความสะอาดแหล่งท่องเที่ยว
- งานสนับสนุนและบริการข้อมูลพื้นฐาน

๒.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๒.๖.๑ *งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม* มีหน้าที่รับผิดชอบ

- งานอาชีวอนามัย
- งานสุขาภิบาลทั่วไป
- งานสุขาภิบาลโรงงาน
- งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ

๒.๖.๒ *งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข* มีหน้าที่รับผิดชอบ

- งานสุขศึกษา
- งานเฝ้าระวัง
- งานโรคเอดส์
- งานอนามัยชุมชน
- งานสาธารณสุขมูลฐาน
- งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค
- งานป้องกันและแก้ไขยาเสพติด
- งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ

๒.๖.๓ งานรักษาความสะอาด มีหน้าที่รับผิดชอบ

- งานควบคุมมลพิษ
- งานควบคุมสิ่งปฏิกูล
- งานติดต่อตรวจสอบ
- งานส่งเสริมและเผยแพร่
- งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย
- งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่งปฏิกูล

๒.๗ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม

๒.๗.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน มีหน้าที่รับผิดชอบ

- งานพัฒนาชุมน
- งานสวัสดิการสังคม
- งานสุสานฌาปนสถาน
- งานจัดระเบียบชุมชน

๒.๗.๒ งานสังคมสงเคราะห์ มีหน้าที่รับผิดชอบ

- งานส่งเสริมกิจกรรมผู้สูงอายุ
- งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี
- งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ

๒.๗.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี มีหน้าที่รับผิดชอบ

- งานพัฒนาสตรีและเยาวชน
- งานสนับสนุนกิจกรรมขององค์กรสตรี
- งานส่งเสริมพัฒนาอาชีพและการรวมกลุ่ม

๒.๘ งานส่งเสริมการเกษตร

๒.๘.๑ งานส่งเสริมการเกษตร มีหน้าที่รับผิดชอบ

- งานเพาะชำและปุ๋ยเคมี
- งานป้องกันและรักษาศัตรูพืช
- งานบรรจุภัณฑ์และร้านค้าสาธิต
- งานวิชาการเกษตรและเทคโนโลยี
- งานส่งเสริม ปรับปรุง ขยายพันธุ์พืช

๒.๘.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์ มีหน้าที่รับผิดชอบ

- งานเพาะพันธุ์และอนุบาลสัตว์
- งานวิชาการปศุสัตว์และเทคโนโลยี
- งานส่งเสริม ปรับปรุง ขยายพันธุ์สัตว์
- งานป้องกันรักษาโรค และกักสัตว์

๓. **กองคลัง** มีภาระหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำบัญชีและทะเบียน รับจ่ายเงินทุกประเภท งานเกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่งเงิน การฝากเงิน การตรวจเงิน อบต. รวบรวมสถิติเงินได้ประเภทต่าง ๆ การเบิกตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่ายเงินงบประมาณ การหักภาษีและนำส่ง รายงานเงินคงเหลือประ การรับและจ่ายขาดเงินสะสมของ อบต. การยืมเงินทดรองราชการ การจัดหา

ผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สิน ตรวจสอบงานของจังหวัดและสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน การเร่งรัดใบสำคัญ และยืมเงินค้างชำระ การจัดเก็บภาษี การประเมินภาษี การเร่งรัดจัดเก็บรายได้ การพัฒนารายได้ การออกใบอนุญาตและค่าธรรมเนียมต่าง ๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน คือ

๓.๑ งานการเงินและบัญชี มีหน้าที่รับผิดชอบ

- งานการบัญชี
- งานเก็บรักษาเงิน
- งานรับเงิน - เบิกจ่ายเงิน
- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน
- งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย
- งานงบการเงินและงบทดลอง
- งานงบแสดงฐานะทางการเงิน

๓.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ มีหน้าที่รับผิดชอบ

- งานพัฒนารายได้
- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ
- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้
- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า

๓.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ มีหน้าที่รับผิดชอบ

- งานพัสดุ
- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี
- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ

๔. กองช่าง มีภาระหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจออกแบบและจัดทำโครงการใช้จ่ายเงิน อบต. การอนุมัติเพื่อดำเนินการตามโครงการที่ตั้งจ่ายจากเงินรายได้ของ อบต. งานบำรุง ซ่อม และจัดทำทะเบียนสิ่งก่อสร้างที่อยู่ในความรับผิดชอบของ อบต. การให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการจัดโครงการและการออกแบบก่อสร้างแก่ อบต. และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน คือ

๔.๑ งานก่อสร้าง มีหน้าที่รับผิดชอบ

- งานก่อสร้างและบูรณะถนน
- งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ
- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม
- งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ

๔.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร มีหน้าที่รับผิดชอบ

- งานวิศวกรรม
- งานออกแบบ
- งานประเมินราคา
- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร
- ฝ่ายบริหารข้อมูลและหลักเกณฑ์
- งานสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์

๔.๓ งานประสานสาธารณูปโภค มีหน้าที่รับผิดชอบ

- งานระบายน้ำ
- งานจัดตกแต่งสถานที่
- งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร
- งานงานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา

๔.๔ งานผังเมือง มีหน้าที่รับผิดชอบ

- งานสำรวจและแผนที่
- งานวางผังพัฒนาเมือง
- งานควบคุมทางผังเมือง
- งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง

๕. กองการศึกษา มีภาระหน้าที่ด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้านทางการศึกษา การวิเคราะห์การวิจัย เสนอความเห็นเกี่ยวกับการแนะแนว การวัดผลและประเมินผลการศึกษา การสร้างและพัฒนาหลักสูตรของวิชาการต่าง ๆ การพัฒนาตำราเรียน การวางแผนการศึกษา วางมาตรฐานสถานศึกษาการจัดบริการส่งเสริมการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา ตลอดจนเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษาและส่งเสริมการวิจัยการศึกษา การวางโครงการ สำรวจ เก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติการศึกษาวิเคราะห์ผลงาน จากการดำเนินการทางการศึกษาเพื่อประกอบการพิจารณากำหนดนโยบายแผนงานและแนวทางการปฏิบัติในการจัดการศึกษา และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๕.๑ งานบริหารการศึกษา
๕.๒ งานการศึกษาปฐมวัย
๕.๓ งานกีฬาและนันทนาการ
๕.๔ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
๕.๕ งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม
๕.๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๕.๗ งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และภารกิจโรงเรียน

การบริหารงานของแต่ละส่วนราชการให้มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้บริหารสูงสุดและมีหัวหน้าส่วนราชการแต่ละส่วนบริหารงาน ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙

(นายดนัย แสงอรุณ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอนเปา

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลดอนเปา
เรื่อง คุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

ด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลดอนเปา ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๕ – ๒๕๕๗ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงาน ระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่งและจัดอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ องค์การบริหารส่วนตำบลดอนเปา จึงได้จัดทำประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบล ดอนเปา ต้องปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเที่ยงธรรม

๒. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลดอนเปา ต้องปฏิบัติงานด้วยความอุตสาหะ เอาใจใส่ระมัดระวังและรักษาผลประโยชน์ของทางราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ

๓. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง องค์การบริการส่วนตำบลดอนเปา ต้องปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพเรียบร้อย มีความสามัคคีกันภายในองค์กร และไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกัน

๔. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลดอนเปา ต้องต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และการสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้า และด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหงประชาชน

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๗

(นายดนัย แสงอรุณ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอนเปา

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลดอนเปา
ที่ ๐๔๒ /๒๕๕๙
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘-๒๕๖๐) ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนเปา

คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ ได้มีมติให้ประกาศ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ ประกอบกับ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ (ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๓๐ ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๘ นั้น

เพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๔๕ จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘-๒๕๖๐) ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนเปา ประกอบด้วย

๑. นายดนัย	แสงอรุณ	ปลัด อบต.ดอนเปา	ประธานกรรมการ
๓. นายณรงค์	อินต๊ะผัด	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๔. นายคัชเชล	จีนวงค์	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นางขวัญดาว	สุขเกษม	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๖. ว่าที่ร.ต.กัมปนาท	อิ่มอมรพงศ์	หัวหน้าส่วนการศึกษา	กรรมการ
๗. นางสาวชนกนันท์	ทันใจ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	เลขานุการ

<u>ให้ผู้ที่ได้รับมอบหมายมีหน้าที่ดังนี้</u>

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนเปา ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และสภาพปัญหาของตำบลดอนเปา

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลดอนเปา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆจำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๔. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย

๕. ปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ให้มีความ สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖. ให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็น เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๙

(นายดนัย แสงอรุณ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอนเปา

บันทึกการประชุมคณะกรรมการจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘-๒๕๖๐) ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนเปา
เมื่อวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ เวลา ๐๙.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลดอนเปา

<u>รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม</u>

๑. นายดนัย	แสงอรุณ	ปลัด อบต. ปฏิบัติหน้าที่ นายก อบต.ดอนเปา	ประธานกรรมการ
๒. นายณรงค์	อินต๊ะผัด	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๔. นางขวัญดาว	สุขเกษม	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นายคัชเชล	จีนวงค์	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. นางสาวชนกนันท์	ทันใจ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	เลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.

เมื่อคณะกรรมการฯ มาครบองค์ประชุมแล้ว นายดนัย แสงอรุณ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอนเปา เป็นประธานในที่ประชุมกล่าวเปิดการประชุม

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ที่ประธานแจ้งให้ทราบ

นายก อบต. กล่าวว่า ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลดอนเปา อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐ เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนเปา ซึ่งจะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ แต่เนื่องจากตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะเข้าสู่ระบบแท่ง ซึ่งจะมีการเปลี่ยนแปลงในเรื่องของอัตราเงินเดือน และเงินประจำตำแหน่งที่ต้องมีการปรับเพิ่มขึ้น จึงต้องเชิญคณะกรรมการจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐ มาร่วมกันพิจารณาเพื่อไม่ให้ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลากรเกินร้อยละ ๔๐ โดยอาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๕ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับปัจจุบัน กำหนดให้การจัดแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำและปรับปรุงแผนอัตราขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

๑. ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็นประธาน
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็นคณะทำงาน
๓. ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการ	เป็นคณะทำงาน
๔. พนักงานส่วนตำบล	เป็นเลขานุการคณะทำงาน

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลดอนเปาจึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘-๒๕๖๐) ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนเปาขึ้นมา

โดยให้มีหน้าที่ดังนี้

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนเปา ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และสภาพปัญหาของตำบลดอนเปา

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลดอนเปา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆจำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๔. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย

๕. ปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ให้มีความ สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖. ให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

ที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

(ไม่มี)

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง การจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘-๒๕๖๐) ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนเปา

ปลัด อบต. ที่เชิญมาประชุมในวันนี้ เพื่อให้คณะกรรมการจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘-๒๕๖๐) ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนเปา สืบเนื่องมาจาก ๑ มกราคม ๒๕๕๙ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งต้องเข้าเปลี่ยนจากระบบพีซี เป็นระบบแท่ง ซึ่งจะมีการปรับเปลี่ยนในเรื่องเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ที่ทำให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลการสูงขึ้น

ขอให้นักทรัพยากรบุคคลแจ้งรายละเอียดว่าปัจจุบันมีพนักงานส่วนตำบลกี่คน พนักงานจ้างกี่คน นักทรัพยากรฯ ปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลดอนเปามีดังนี้

พนักงานส่วนตำบล	ตามแผนฯ มี ๒๒ ตำแหน่ง มีคนครอง ๑๙ ตำแหน่ง ว่าง ๓ ตำแหน่ง
พนักงานครู	ตามแผนฯ มี ๒ ตำแหน่ง มีคนครอง ๒ ตำแหน่ง
ลูกจ้างประจำ	ตามแผนฯ มี ๑ ตำแหน่ง มีคนครอง ๑ ตำแหน่ง
พนักงานจ้างภารกิจ	ตามแผนฯ มี ๓ ตำแหน่ง มีคนครอง ๓ ตำแหน่ง
พนักงานจ้างทั่วไป	ตามแผนฯ มี ๑๑ ตำแหน่ง มีคนครอง ๗ ตำแหน่ง ว่าง ๔ ตำแหน่ง

ปลัด อบต. แล้วค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรถ้าเป็นไปตามแผนอัตรากำลังเดิม คิดเป็นร้อยละเท่าไหร่ในปี ๒๕๕๙ และปี ๒๕๖๐

นักทรัพยากรบุคคล ในปีงบประมาณ ๒๕๕๙ คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๙๗

ในปีงบประมาณ ๒๕๖๐ คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๓๔

โดยจังหวัดได้แจ้งวิธีการคิดคือ ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรรวมทั้งสิ้น x ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ค่าใช้จ่ายด้ายบุคลากรทั้งหมด ปี ๒๕๕๙ จำนวน ๘,๒๑๔,๖๐๐ บาท

หักค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรที่จ่ายจากงบกรม จำนวน ๑,๑๐๕,๕๖๐ บาท

คงเหลือค่าใช้จ่ายที่จ่ายจากงบประมาณ อปท. จำนวน ๗,๑๐๙,๐๔๐ บาท

และให้ประมาณการค่าใช้จ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นร้อยละ ๒๐ จากค่าใช้จ่ายจริงในปีงบประมาณที่ผ่านมา ซึ่งในปีงบประมาณ ๒๕๕๘ อบต.ดอนเปา มีงบประมาณรายจ่ายด้านบุคลากร จำนวน ๕,๖๕๙,๙๕๙.๕๖ บาท ร้อยละ ๒๐ คือ ๑,๑๓๑,๙๙๒ บาท รวมเป็นงบด้านบุคคลากรจำนวน ๘,๓๒๖,๘๙๒ บาท

ในปีงบประมาณ ๒๕๕๙ อบต.ดอนเปา ได้ประมาณการรายจ่ายไว้ที่ ๒๓,๑๔๘,๙๙๐ บาท

วิธีการคิดร้อยละ คือ เอาค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร จำนวน ๘,๓๒๖,๘๙๒ บาท คูณ ๑๐๐ หารด้วย ๒๓,๑๔๘,๙๙๐ บาท จะเป็น ๓๕.๙๗ ซึ่ง

ในปีงบประมาณ ๒๕๖๐ ก็ใช้หลักการและวิธีการเดียวกัน

จังหวัดได้ให้คำแนะนำเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรคือไม่ควรเกินร้อยละ ๓๕ เพราะหากเกินอาจทำให้การเติบโตในสายงานเป็นไปได้ยาก

ที่ประชุม รับทราบ

ปลัด อบต. ตามหนังสือซักซ้อมค่าใช้จ่ายด้านบุคคลสำหรับที่มีค่าใช้จ่ายเกินร้อยละ ๔๐ ให้ตัดค่าใช้จ่ายตำแหน่งที่ไม่มีเจ้าหน้าที่ครองก่อน และดูว่ามีค่าใช้จ่ายอยู่ที่ร้อยละเท่าไหร่ หากยังเกินอีกให้ปรับลดพนักงานตามลำดับ

ผอ.คลัง แล้วตอนนี้มีตำแหน่งอะไรบ้างที่ไม่มีคนครอง

นักทรัพยากรบุคคล ตำแหน่งที่ไม่มีคนครอง ได้แก่

พนักงานส่วนตำบล

๑. ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน
๒. ตำแหน่ง วิศวกรโยธา
๓. ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา

พนักงานจ้าง

๑. พนักงานดับเพลิง สำนักปลัด
๒. คนงานทั่วไป สำนักปลัด
๓. ผู้ช่วยงานจัดเก็บรายได้ กองคลัง
๔. คนงานทั่วไป กองช่าง

หัวหน้าสำนักปลัด ลองตัดค่าใช้จ่ายตำแหน่งที่ไม่มีคนครองดูว่าจะมีค่าใช้อยู่ที่ร้อยละเท่าไหร่

นักทรัพยากรบุคคล ถ้าตัดค่าใช้จ่ายตำแหน่งที่ไม่มีคนครอง ค่าใช้จ่ายอยู่ที่ ปี ๒๕๕๙ ร้อยละ ๒๙.๗๕ และปี ๒๕๖๐ ร้อยละ ๓๒.๕๕

ปลัด อบต. เพื่อความก้าวหน้าในสายงานของทุกตำแหน่งผมเห็นว่าควรตัดตำแหน่งที่ยังไม่มีคนครองออกไปก่อนแล้วในอีก หกเดือนมีพ้นกำหนดการปลดบล็อกเรื่องการบริหารงานบุคคลแล้ว ก็แต่ละส่วนวิเคราะห์ค่างานอีกครั้ง หากเห็นว่าตำแหน่งที่ได้ตัดออกยังมีความจำเป็น ให้จัดทำการเสนอเหตุผลความจำเป็นเพื่อขอเพิ่มกรอบอัตรากำลัง

หัวหน้าสำนักปลัด ผมมีความคิดเห็นเช่นเดียวกับปลัด เพราะถ้ายังคงตำแหน่งที่ว่างไว้ค่าใช้จ่ายก็อยู่ที่ ๓๕.๘๕ แล้ว หากจะทำให้ความก้าวหน้าในสายงานของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปได้ยาก จะทำให้ขวัญและกำลังใจพนักงานส่วนตำบลเสียไป

ผอ.กองคลัง การปรับกรอบอัตรากำลังต้องอ้างอิงจากค่าใช้จ่ายจริงอยู่แล้ว ซึ่ง อบต.ดอนเปา ใช้ไม่ถึงทำกับประมาณการ เมื่อปีที่ผ่านมาใช้ไปแค่ ๓๓.๕๒ และตอนนี้กรมได้แจ้งซักซ้อมการคิดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรคือ คิดจ่ายงบประมาณตามข้อบัญญัติ ไม่ได้คิดจากค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจริงซึ่งอาจทำให้ค่าใช้จ่ายได้บุคคลกรลดลง

ผอ.กองช่าง หากมีการพิจารณาเพิ่มกรอบอัตรากำลัง ขอให้พิจารณาของกองช่างเป็นอันดับแรก หรือให้ความเป็นธรรมในการพิจารณาด้วย

ปลัด อบต. การพิจารณาก็จะขึ้นอยู่กับการวิเคราะห์ค่างานและเหตุผลความจำเป็นของแต่ละส่วนราชการที่เสนอต่อผู้บริหาร ส่วนผู้บริหารจะพิจารณาให้เพิ่มหรือไม่ก็ขึ้นอยู่กับดุลพินิจอีกที

ปลัด อบต. คณะกรรมการท่านใดมีข้อทักท้วงหรือไม่หากจะให้ตัดตำแหน่งที่ไม่มีคนครองออกไปก่อน

มติที่ประชุม เห็นชอบให้ตัดตำแหน่งว่างออกไปก่อน

ปลัด อบต. มีผู้ใดจะเสนอเรื่องใดอีกหรือไม่ ถ้าไม่มีขอปิดประชุมและขอขอบคุณทุกท่านที่ได้เสียสละเวลามาร่วมประชุมในวันนี้ ขอปิดประชุมเพียงเท่านี้

ปิดประชุมเวลา ๑๑.๓๐ น.

ลงชื่อ ผู้จดรายงานการประชุม/เลขานุการ
(นางสาวชนกนันท์ ทันใจ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ลงชื่อ ผู้ตรวจรายงานการประชุม/ประธานกรรมการ
(นายดนัย แสงอรุณ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอนเปา

สถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ

สำนักปลัด

งาน	รายละเอียด	ปริมาณงาน/ปี ๒๕๕๖	ปริมาณงาน/ปี ๒๕๕๗
บริหารงานทั่วไป	รับหนังสือ ส่งหนังสือ บันทึกข้อความ คำสั่ง	๒,๖๓๗ ฉบับ ๑,๑๕๘ ฉบับ ๔๘๖ ฉบับ ๓๒๕ ฉบับ	๑,๕๕๑ ฉบับ ๗๔๕ ฉบับ ๒๔๐ ฉบับ ๓๕๓ ฉบับ
บริหารงานบุคคล	พัฒนาบุคลากร เลื่อนขั้นเงินเดือน โอน (ย้าย) สรรหาพนักงานจ้าง เลื่อนระดับ	๒ ครั้ง ๒ ครั้ง ๒ ราย ๑ ครั้ง ๓ ราย	๒ ครั้ง ๒ ครั้ง ๔ ราย ๒ ครั้ง ๖ ราย

กองช่าง

งาน	รายละเอียด	ปริมาณงาน/ปี ๒๕๕๖	ปริมาณงาน/ปี ๒๕๕๗
บริหารงานทั่วไป	รับหนังสือ ส่งหนังสือ บันทึกข้อความ ควบคุมภายในกองช่าง รายงานการประชุมโครงการก่อสร้าง ใบโอนงบประมาณ เรื่องร้องเรียน	๒๐๐ ฉบับ ๕๕ ฉบับ ๘๙ ฉบับ ๑ เรื่อง ๕ โครงการ ๒ ฉบับ ๑ ราย	๓๑๑ ฉบับ ๗๐ ฉบับ ๑๔๐ ฉบับ ๑ เรื่อง ๑๐ โครงการ ๔ ฉบับ ๕ ราย
งานโครงสร้างพื้นฐาน	ขออนุญาตขุดดิน –ถมดิน ขออนุญาตก่อสร้างอาคาร ขออนุญาตเจาะใช้น้ำบาดาล กิจการควบคุมประเภทที่ ๒ (น้ำมัน)	๒ ราย ๒๐ ราย - ๓ ราย	๖ ราย ๔๐ ราย ๒ ราย ๑๐ ราย

สถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ

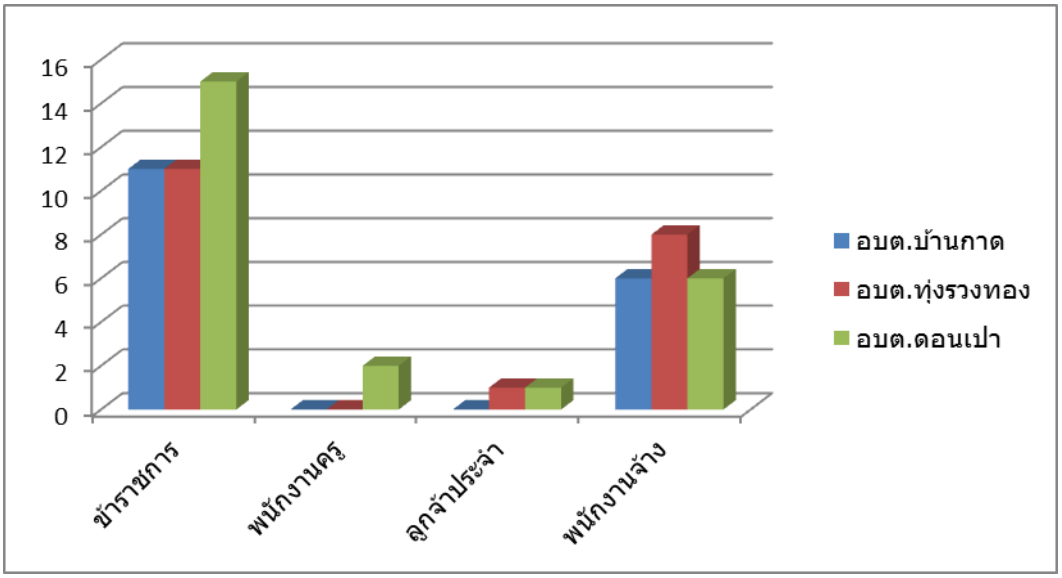
กองคลัง

งาน	รายละเอียด	ปริมาณงาน/ปี ๒๕๕๖	ปริมาณงาน/ปี ๒๕๕๗
บริหารงานทั่วไป	รับหนังสือ ส่งหนังสือ บันทึกข้อความ คำสั่ง	๕๕๐ ฉบับ ๔๘๐ ฉบับ ๔๕๐ ฉบับ ๑๒๐ ฉบับ	๖๓๘ ฉบับ ๗๒๐ ฉบับ ๖๕๑ ฉบับ ๔๒๓ ฉบับ
งานการเงิน	จัดทำฎีกาเบิกจ่าย	๙๘๐ ฎีกา	๑,๑๕๒ ฎีกา
งานพัสดุ	จัดซื้อ จัดจ้าง	๑๕๐ ครั้ง ๘๙ ครั้ง	๒๕๒ ครั้ง ๑๗๑ ครั้ง

กองการศึกษา

งาน	รายละเอียด	ปริมาณงาน/ปี ๒๕๕๖	ปริมาณงาน/ปี ๒๕๕๗
บริหารงานทั่วไป	รับหนังสือ ส่งหนังสือ บันทึกข้อความรับ-ส่ง คำสั่ง โครงการฯ	๒๐๐ ฉบับ ๒๐ ฉบับ ๑๒๐ ฉบับ ๑๐ ฉบับ ๔ โครงการ	๒๓๙ ฉบับ ๖๒ ฉบับ ๑๓๔ ฉบับ ๑๔ ฉบับ ๖ โครงการ

เปรียบเทียมอัตรากำลัง กับ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเดียวกัน ในอำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่

ที่	ชื่อ อปท.	จน.ประชากร (คน)	จน.ข้าราชการ (คน)	พนักงานครู (คน)	จน.ลูกประจำ (คน)	จน.พนง.จ้าง (คน)
๑	อบต.บ้านกาด	๒,๖๗๘	๑๑	๐	๐	๖
๒	อบต.ทุ่งรวงทอง	๒,๔๖๑	๑๑	๐	๑	๘
๓	อบต.ดอนเปา	๕,๒๐๒	๑๕	๒	๑	๖

กราฟแสดงข้อมูลการเปรียบเทียบอัตรากำลัง องค์กรปกครองท้องถิ่น ขนาดกลาง