

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านคูน
อำเภอบ้านคูน จังหวัดอุดรธานี



แผนอัตรากำลัง 3 ปี
ประจำปีงบประมาณ 2567-2569

Facebook



Web Site



งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.

โทร. 042-219954



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดุง
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตรา ตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงาน และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมาย และ อัตราพนักงานส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย ประกอบกับแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดุง จะสิ้นสุดลงใน วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ นี้

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดุง มีแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ใช้อย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความนัย มาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และ มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดุง ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดุง เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นางปราณี นริเพีย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดุง

ลำดับที่	อำเภอ	อบต.	องค์ประกอบของแผนพัฒนาพื้นที่งานส่วนตำบล						มติ ก.อบต. จังหวัด อุดรธานี
			หลักการ และเหตุผล	วัตถุประสงค์และ เป้าหมายการพัฒนา	หลักสูตร การพัฒนา	วิธีการและระยะเวลา การดำเนินการ	งบประมาณ	การติดตาม และประเมินผล	
๔๗	ทุ่งฝน	อบต.นาหม	/	/	/	/	/	/	เห็นชอบ
๔๘	นาเยือง	อบต.นาแค	/	/	/	/	/	/	
๔๙	นาเยือง	อบต.บ้านก้อง	/	/	/	/	/	/	
๕๐	น้ำโสม	อบต.โสมเฝ้าเย็น	/	/	/	/	/	/	
๕๑	น้ำโสม	อบต.นาจัว	/	/	/	/	/	/	
๕๒	น้ำโสม	อบต.น้ำโสม	/	/	/	/	/	/	
๕๓	น้ำโสม	อบต.บ้านหอยวก	/	/	/	/	/	/	
๕๔	น้ำโสม	อบต.ศรีสำราญ	/	/	/	/	/	/	
๕๕	น้ำโสม	อบต.สามัคคี	/	/	/	/	/	/	
๕๖	น้ำโสม	อบต.หนองม่วง	/	/	/	/	/	/	
๕๗	บ้านดุง	อบต.โพธิ์สูง	/	/	/	/	/	/	
๕๘	บ้านดุง	อบต.ดงเย็น	/	/	/	/	/	/	
๕๙	บ้านดุง	อบต.ถ่อนนาถ้ำ	/	/	/	/	/	/	
๖๐	บ้านดุง	อบต.นาโหม	/	/	/	/	/	/	
๖๑	บ้านดุง	อบต.นาคำ	/	/	/	/	/	/	
๖๒	บ้านดุง	อบต.บ้านจันทน์	/	/	/	/	/	/	
๖๓	บ้านดุง	อบต.บ้านชัย	/	/	/	/	/	/	
๖๔	บ้านดุง	อบต.บ้านดุง	/	/	/	/	/	/	
๖๕	บ้านดุง	อบต.บ้านตาต	/	/	/	/	/	/	
๖๖	บ้านดุง	อบต.บ้านม่วง	/	/	/	/	/	/	
๖๗	บ้านดุง	อบต.วังทอง	/	/	/	/	/	/	
๖๘	บ้านดุง	อบต.อ้อมกอ	/	/	/	/	/	/	
๖๙	บ้านฝือ	อบต.เขื่อนน้ำ	/	/	/	/	/	/	
๗๐	บ้านฝือ	อบต.เมืองพาน	/	/	/	/	/	/	
๗๑	บ้านฝือ	อบต.โนนทอง	/	/	/	/	/	/	



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๓
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๕๖
๑๔. เอกสารหมายเลข ๑-๖	๕๗
๑๕. แบบค่าใช้จ่าย ๑-๖	๗๒
๑๖. แบบสรุปการรับรองภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ฯ	๘๒
 *** ภาคผนวก ***	 ๘๓
๑. ประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดุง	๘๔
๒. ร่างประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	๙๑
๓. ร่างคำสั่งจัดพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงสู่ตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการฯ	๙๒
๔. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙	๙๓
๕. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙	๑๐๑
๖. ร่างคำแถลงงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๑๒๐

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดุง
อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ.,เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลตัวอย่างจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง.) กำหนด

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

๑.๓ จากหลักเกณฑ์และเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดุง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดุง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดุง มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดุง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒



๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการ ศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วน ราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหาร ส่วนตำบลบ้านดุง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดุง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและ แต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดุง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิด ผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอน การปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถ ให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดุง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดุง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการ กระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดุง เพื่อให้ การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดุง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรร อัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า ลักษณะ งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผน กรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการ แล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อม ในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครปฐม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน: Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่าย บุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนด ตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณ งาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑) การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานใน แต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด



๓.๓.๒) การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผลิตจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตราค่าจ้าง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตาม ในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภท ไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณคน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑) เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้นซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้น มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒) เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น



๓.๖.๓) ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗) การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานราชการเจ้าหน้าทีในอบต. ก. และงานราชการเจ้าหน้าทีในอบต. ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘) ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Job) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไป อาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างพอเพียงในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

๓.๘.๑) การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

๓.๘.๒) การจัดทำกระบวนการจริง (Work Process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๘.๒) การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดุง มีความครบถ้วนสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดุง จึงวิเคราะห์สภาพปัญหา และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ โดยแบ่งตามรายด้าน ดังนี้



๔.๑ สภาพปัญหาพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑) ถนนสาธารณะบางสายทางไม่สะดวกและชำรุด
- ๑.๒) ไฟทางสาธารณะมีไม่เพียงพอ
- ๑.๓) น้ำเพื่อการอุปโภคและบริโภคยังไม่มีคุณภาพ

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑) ราคาผลผลิตหรือพืชผลทางการเกษตรตกต่ำ
- ๒.๒) รายได้ของประชาชนไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ
- ๒.๓) ค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้น

๓. ปัญหาด้านสังคม

- ๓.๑) การให้ความช่วยเหลือแก่ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส ยังไม่ทั่วถึง

๔. ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

- ๔.๑) ประชาชนบางส่วนไม่สนใจการมีส่วนร่วมทางการเมือง
- ๔.๒) องค์รภาคประชาชนขาดความเข้มแข็ง

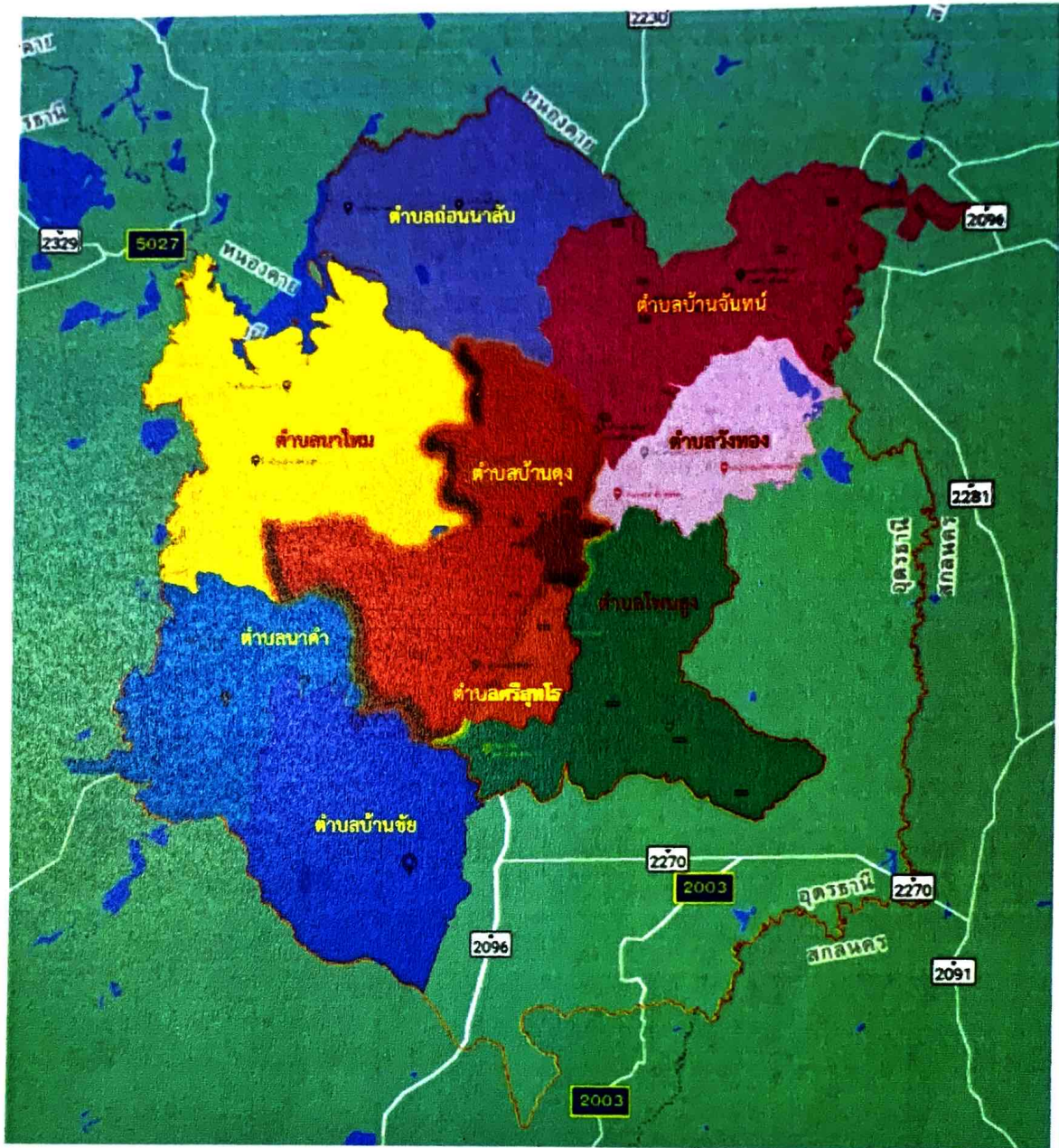
๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑) น้ำในแม่น้ำไม่สะอาด
- ๕.๒) แหล่งน้ำและลำคลองมีสภาพตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุม

สภาพทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดุง

ที่ตั้ง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดุง ตั้งอยู่ที่ ๑๕๓ หมู่ที่ ๓ ตำบลบ้านดุง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี อยู่ห่างจากอำเภอบ้านดุง ประมาณ ๕.๕ กิโลเมตร และอยู่ห่างจากศาลากลางจังหวัดอุดรธานี ๙๘ กิโลเมตร มีเนื้อที่ประมาณ ๕๑,๒๘๑.๒๕ ไร่ หรือประมาณ ๘๒.๐๔๕ ตารางกิโลเมตร โดยมีอาณาเขตติดต่อกับพื้นที่ใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจันทน์ ,ถ่อนนาลับ
ทิศใต้	ติดเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านชัย
ทิศตะวันออก	ติดเขตองค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง และตำบลศรีสุทโธ
ทิศตะวันตก	ติดเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาโหม ,บ้านชัย



ลักษณะภูมิประเทศ

ลักษณะภูมิประเทศตำบลบ้านดุง สภาพทั่วไปเป็นที่ราบ ไม่มีป่าเขา เหมาะแก่การเพาะปลูก พื้นที่ส่วนใหญ่ทำการเกษตรกรรม และนาเกลือตาก เกลือต้ม จึงทำให้น้ำอุทกสมบูรณ์

ลักษณะภูมิอากาศ (ปี พ.ศ. ๒๕๕๔-๒๕๖๖)

สภาพภูมิอากาศของตำบลบ้านดุง มีสภาพดินฟ้าอากาศโดยทั่วไปอยู่ในเขตร้อนชื้น มีฝนตกชุกในฤดูฝน อุณหภูมิเฉลี่ยสูงสุด ๓๕ องศาเซลเซียส อุณหภูมิเฉลี่ยต่ำสุด ๑๖ องศาเซลเซียส ปริมาณน้ำฝนโดยเฉลี่ย ๑๐๓.๖๓ มม. /ปี

ฤดูร้อน...



➤ **ฤดูร้อน** อากาศจะร้อนและแห้ง เริ่มตั้งแต่กลางเดือนกุมภาพันธ์ถึงกลางเดือนพฤษภาคม อุณหภูมิสูงสุดจะอยู่ในช่วงเดือนเมษายนถึงต้นเดือนพฤษภาคม

➤ **ฤดูฝน** เริ่มประมาณกลางเดือนพฤษภาคมถึงเดือนตุลาคม จะมีฝนทิ้งช่วงในระยะเดือนมิถุนายนถึงกลางเดือนกรกฎาคม ซึ่งในระยะเดือนที่ฝนทิ้งช่วงนี้ จะยังคงมีฝนตก แต่ปริมาณของน้ำฝนอาจไม่เพียงพอต่อการเกษตร

➤ **ฤดูหนาว** อากาศเย็นและมีหมอกในตอนเช้า เริ่มตั้งแต่กลางเดือนตุลาคมถึงกลางเดือนกุมภาพันธ์ ช่วงที่อากาศหนาวที่สุดอยู่ระหว่างเดือนธันวาคมถึงต้นเดือนมกราคม

จำนวนหมู่บ้าน

จำนวนหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดุง มีทั้งหมด ๑๘ หมู่บ้าน ได้แก่			
หมู่ที่ ๑	บ้านโนนกอกบาก	หมู่ที่ ๑๐	บ้านศรีสามารถ
หมู่ที่ ๒	บ้านนาโฮง	หมู่ที่ ๑๑	บ้านสันติสุข
หมู่ที่ ๓	บ้านถ่อนคำหวด	หมู่ที่ ๑๒	บ้านวังพระองค์
หมู่ที่ ๔	บ้านโนนสวรรค์	หมู่ที่ ๑๓	บ้านโนนสำราญ
หมู่ที่ ๕	บ้านห้วยปลาโต	หมู่ที่ ๑๔	บ้านสระแก้ว
หมู่ที่ ๖	บ้านหนองสองห้อง	หมู่ที่ ๑๕	บ้านปอพานใต้
หมู่ที่ ๗	บ้านหนองไฮ	หมู่ที่ ๑๖	บ้านหนองสองห้องใต้
หมู่ที่ ๘	บ้านปอพาน	หมู่ที่ ๑๗	บ้านโนนธงชัย
หมู่ที่ ๙	บ้านดุงเหนือ	หมู่ที่ ๑๘	บ้านห้วยปลาโตเหนือ

หมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

ประชากร

ประชากร รวมทั้งสิ้น ๑๒,๔๗๕ คน (แยกเป็น ชาย ๖,๑๔๙ คน, หญิง ๖,๓๒๖ คน) มีความหนาแน่นเฉลี่ย ๖๘๐ คน / ตารางกิโลเมตร มีจำนวน ๓,๙๖๒ หลังคาเรือน

การศึกษา

- โรงเรียนประถมศึกษา	๖	แห่ง	- โรงเรียนมัธยมศึกษา	๓	แห่ง
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๙	แห่ง	- ที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน	๖	แห่ง

การประปา

มีครัวเรือนที่ใช้น้ำประปา จำนวน ๙๐๕ ครัวเรือน ประปาหมู่บ้าน จำนวน ๙ จุด มีหมู่บ้านที่ใช้น้ำ จำนวน ๙ หมู่บ้าน ๑,๐๕๔ ครัวเรือน



๔.๒ ความต้องการของประชาชน

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ก่อสร้างและปรับปรุงเส้นทางคมนาคม สิ่งอำนวยความสะดวก กิจกรรมสาธารณูปโภค และสาธารณูปการต่าง ๆ ให้ครบถ้วน เพียงพอ ต่อความต้องการของประชาชนที่อยู่ในเขตขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๒ ควบคุมและปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้ที่ดินให้เกิดประโยชน์สูงสุดและเหมาะสม สอดคล้องกับการขยายเส้นทางและผิวจราจร

๑.๓ ขยายระบบการผลิตประปาผิวดิน พร้อมขยายท่อเมนประปาให้พอเพียงกับความต้องการ

๒. ด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ ส่งเสริมสนับสนุนอาชีพ อุตสาหกรรมในครัวเรือน ภูมิปัญญาท้องถิ่น ทำให้กลุ่มอาชีพ เข้มแข็งยิ่งขึ้น เพื่อยกระดับรายได้ของประชาชนในตำบลให้ดียิ่งขึ้น โดยใช้ทรัพยากรท้องถิ่นให้มากที่สุด

๒.๒ ส่งเสริมให้ประชาชนประกอบอาชีพตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๓. ด้านสังคม

๓.๑ จัดการแข่งขันกีฬาเพื่อส่งเสริมให้ประชาชนได้ออกกำลังกาย และเป็นกิจกรรม นันทนาการให้รู้จักสามัคคี มีน้ำใจนักกีฬา

๓.๒ ฝึกอบรมเยาวชนด้านยาเสพติดเพื่อเป็นอนาคตของชาติที่มีคุณภาพต่อไป

๓.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ป่วยโรค เอดส์

๔. ด้านการเมือง การบริหาร

๔.๑ โครงการจัดเวทีประชาคมเพื่อวางแผนพัฒนาท้องถิ่น

๔.๒ ส่งเสริมพัฒนาโครงสร้างระบบการคลัง การบริหารบุคลากร และอุปกรณ์ต่างๆ ให้สามารถตอบสนองกับการบริหารงาน ตามสภาพการณ์ของบ้านเมืองที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

๔.๓ สนับสนุนการเพิ่มบทบาทของประชาชน ให้เข้าใจในการปกครองระบอบประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นให้มากที่สุด

๔.๔ ส่งเสริมการจัดหารายได้อื่น ท้องค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่ได้จัดเก็บเพื่อนำมาพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบล

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ ส่งเสริมรณรงค์และประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๒ สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอยให้มีประสิทธิภาพ

๕.๓ ส่งเสริมให้มีการปลูกต้นไม้และปรับปรุงภูมิทัศน์ของหมู่บ้านในเขตตำบลให้น่าอยู่

๖. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๖.๑ ส่งเสริมการศึกษาให้เด็กมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๖.๒ ส่งเสริมการเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นให้คงอยู่และ เยาวชนรุ่นหลังสืบสานต่อไป

๖.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนวันสำคัญทางศาสนาเพื่อพัฒนาจิตใจ



๗. ด้านการเกษตรเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต

๗.๑. ส่งเสริมการปรับปรุงฟื้นฟูคุณภาพดินโดยการทำเกษตรอินทรีย์

๗.๒. ส่งเสริมการเกษตรชุมชนเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต

๘. ด้านสาธารณสุข

๘.๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการควบคุมและป้องกันโรคไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า โรคเลปโตสไปโรซิส โรคไข้หวัดนก โรคโควิด - ๑๙

๘.๒. ส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดี

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดุงนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๐ - ๒๕๗๐ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลบ้านดุง “อบต.บ้านดุงน่าอยู่ สาธารณูปโภคพร้อม สิ่งแวดล้อมดี คุณภาพชีวิตมั่นคง ส่งเสริมการศึกษา พัฒนาเศรษฐกิจตำบล” ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลตัวอย่างเป็นเมืองที่น่าอยู่ ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลบ้านดุง ได้กำหนดไว้ ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค

๑. การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ถนนสะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ รางระบายน้ำ ขุดลอกคลอง ลำห้วย และโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็น

๒. การขยายเขตไฟฟ้า ปรับปรุง ซ่อมแซมบำรุงรักษาระบบไฟฟ้าและแสงสว่าง

๓. การจัดการและซ่อมแซมระบบประปา อ่างเก็บน้ำและแหล่งน้ำเพื่ออุปโภคบริโภค

๔. การพัฒนาระบบจราจร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมเกษตร

๑. การส่งเสริมการประกอบอาชีพและกลุ่มอาชีพให้แก่ประชาชน

๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการการทำเกษตรอินทรีย์และการทำเกษตรตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๓. ส่งเสริมภูมิปัญญาชาวบ้านสู่การแปรรูปและเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรสู่การจัดจำหน่ายสินค้าในตลาดท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาสังคม การศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม การท่องเที่ยวและกีฬา

๑. การพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็ง

๒. การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสวัสดิการสังคมให้แก่ประชาชน



ท่องเที่ยว

๓. ส่งเสริมการศึกษาและยกระดับการศึกษาให้มีคุณภาพ
๔. ส่งเสริมการอนุรักษ์ประเพณีท้องถิ่น ศาสนาและศิลปวัฒนธรรมสู่การเป็นแหล่ง
๕. ส่งเสริมการพัฒนาแหล่งภูมิปัญญา และการบริการให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว
๖. ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ
๗. ส่งเสริมการเมืองการปกครองและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการในองค์กร

สิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข ทรัพยากรธรรมชาติและ

๑. ส่งเสริมกิจการงานสาธารณสุขและป้องกันโรคติดต่อ
๒. การบำบัด จัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๓. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติ
๔. ส่งเสริมให้ประชาชนดูแลและฟื้นฟูสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น
๕. ส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชนมีสุขภาพแข็งแรง

ชีวิตและทรัพย์สิน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเสริมสร้างความมั่นคง ความปลอดภัยใน

๑. ป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดและจัดระเบียบสังคม
๒. รักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
๓. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การแก้ไขปัญหามลพิษและภัยธรรมชาติฉุกเฉิน

ทางยุทธศาสตร์

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดุง ได้กำหนดภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยกำหนดภารกิจเป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ ดังนี้

๕.๑ 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) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖ (๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))

(๓) ให้มีและ...



(๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ

และสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))

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

(๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๑๒))

(๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕))

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

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))

(๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))

(๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))

(๔) การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๓))

(๕) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม การท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))

(๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการของสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))

(๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))

(๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))

(๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))

(๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))

(๗) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))

(๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย
สิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงรักษา ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(มาตรา ๖๗ (๘))

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

(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))

(๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))

ภารกิจทั้ง...



ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดุงนั้น เป็นภารกิจที่สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดุงได้อย่างเกิดประสิทธิผล และประสิทธิภาพ ทั้งนี้ในการดำเนินการกิจดังกล่าว ได้คำนึงถึงความต้องการของประชาชนในพื้นที่ และสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดุง

หมายเหตุ - มาตรา ๖๗, ๖๘ หมายถึง พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒
- มาตรา ๑๖ หมายถึง พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดุง มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

- (๑) การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- (๒) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- (๓) ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
- (๔) ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร

ภารกิจรอง

- (๑) ด้านการส่งเสริมการศึกษา
- (๒) ด้านการพัฒนาด้านสาธารณสุข
- (๓) ด้านการส่งเสริมด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม
- (๔) ด้านส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและแผนอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดุง

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมิน สถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายในเป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงาน

๑.๒ W มาจาก...



๑.๒ W มาจาก Weaknesses หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ของหน่วยงาน ซึ่งจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis)

๒.๑ O มาจาก Opportunities หมายถึง โอกาส ซึ่งเกิดจากปัจจัยภายนอก เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกของหน่วยงานที่เอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานของหน่วยงาน โดยโอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน

๒.๒ T มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค ซึ่งเกิดจากปัจจัยภายนอก เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งหน่วยงานจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์การบริหารงาน ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

การวิเคราะห์จุดแข็ง (S = Strengths)	การวิเคราะห์จุดอ่อน (W = Weaknesses)
๑. ถือปฏิบัติตามค่านิยม “รับใช้ประชาคือหน้าที่ บริการดีคือหลักการ” ปฏิบัติงานโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา ๒. บุคลากรมีทักษะ ความรู้ ความสามารถ มุ่งมั่นที่จะรับผิดชอบงาน เอาใจใส่ต่อหน้าที่ และทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อประชาชน ๓. ผู้บริหารมีนโยบายที่ชัดเจนในการบริหารงานและดำเนินงานตามนโยบายที่วางไว้ ๔. นายกองคการบริหารส่วนตำบลจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน ประชาชนจึงมีโอกาสเลือกผู้ที่จะเข้ามาพัฒนาและแก้ไขปัญหาของประชาชน ตามความต้องการได้ ๕. หน่วยงานมีความเป็นอิสระในการบริหารงาน เกิดความคล่องตัวในการบริหารจัดการ ๖. มีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ในการปฏิบัติงานสำหรับท้องถิ่นโดยเฉพาะ และสามารถตราข้อบัญญัติเพื่อบังคับใช้ได้ในพื้นที่ ๗. ผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่น มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดและเข้าถึงประชาชน	๑. บุคลากรขาดการฝึกอบรมในหลักสูตรเฉพาะตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง อาจเกิดปัญหาความไม่เข้าใจในงานที่มีการเปลี่ยนแปลงระเบียบ หรือวิธีปฏิบัติ ๒. การแบ่งงานหรือมอบหมายงาน ตามโครงสร้างของหน่วยงานยังมีความไม่ชัดเจน ๓. ความไม่พร้อมในการปฏิบัติบางภารกิจ ที่รับถ่ายโอน ๔. ข้อจำกัดด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ที่ไม่สอดคล้องกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริง ๕. รายได้ที่จัดเก็บเองมีน้อย ต้องรอรับรายได้จากภาษีจัดสรรและเงินอุดหนุน ๖. ปัญหาด้านการจัดเก็บขยะมูลฝอยในพื้นที่



การวิเคราะห์โอกาส (O = Opportunities)	การวิเคราะห์อุปสรรค (T = Threats)
๑. การกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งผลให้มีอำนาจหน้าที่มากขึ้น ตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจฯ ๒. รัฐบาลมีนโยบายในการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาในด้านต่าง ๆ รวมถึงเร่งรัดการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ๓. นโยบายในการบริหารงานสอดคล้องกับยุทธศาสตร์พัฒนาประเทศ ยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๑ และยุทธศาสตร์การพัฒนา จังหวัดอุดรธานี ๔. มีแหล่งทรัพยากรธรรมชาติที่จำเป็นสำหรับการประกอบอาชีพส่วนใหญ่ของประชาชน ๕. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้ประชาชนมีโอกาสเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการได้รวดเร็วขึ้น และหลายช่องทางมากขึ้น ๖. พื้นที่ตั้งอยู่ในเขตปริมณฑล ส่งผลให้เกิดความสะดวกในการคมนาคม การขนส่ง การเข้าถึงสถานที่ต่าง ๆ ๗. มีหน่วยงานภาครัฐ ที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีพของประชาชนตั้งอยู่ในพื้นที่ เช่น โรงพยาบาล สถานศึกษาระดับอาชีวศึกษา ๘. มีโรงงานอุตสาหกรรมในพื้นที่ เป็นการสร้างโอกาสในการทำงานให้กับประชาชน ๙. ประชาชนมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ ไม่ปรากฏว่ามีรายได้ต่ำกว่าเกณฑ์	๑. สภาพภูมิประเทศ เป็นพื้นที่ราบลุ่ม เกิดอุทกภัยในช่วงเดือนกันยายน - พฤศจิกายน ของทุกปี ๒. ราคาผลผลิตทางการเกษตรที่ไม่แน่นอน แต่ต้นทุนการผลิตสูงขึ้น ส่งผลกระทบต่อรายได้ของประชาชน ๓. สภาพภูมิอากาศที่เปลี่ยนแปลง ภาวะฝนทิ้งช่วง ประสบปัญหาความแห้งแล้งในการทำเกษตร และแหล่งน้ำใช้ ๔. ผลกระทบด้านมลพิษจากโรงงานอุตสาหกรรมในพื้นที่ เช่น ปัญหาน้ำเสียลงสู่พื้นที่การเกษตร ปัญหามลพิษ ฝุ่นควัน เป็นต้น

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปิงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดุง มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสภาพปัญหา และความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ จึงวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดุง แบบองค์รวม ดังนี้

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. มีพื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับการเกษตร เช่น การปลูกข้าว การเลี้ยงปศุสัตว์
๒. มีศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีเอกลักษณ์
๓. มีกลุ่มอาชีพหลากหลายและมีสินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ เช่น ร้านค้าชุมชน กลุ่มสตรี
๔. มีการคมนาคมที่สะดวก สามารถเชื่อมโยงการขนส่งไปจังหวัดอื่น ๆ
๕. มีอุตสาหกรรมเกลือ เกลือต้ม เกลือตาก
๖. มีความพร้อมด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ

๗. มีการประสาน...



การวิเคราะห์โอกาส (O = Opportunities)	การวิเคราะห์อุปสรรค (T = Threats)
๑. การกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งผลให้มีอำนาจหน้าที่มากขึ้น ตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจฯ ๒. รัฐบาลมีนโยบายในการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาในด้านต่าง ๆ รวมถึงเร่งรัดการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ๓. นโยบายในการบริหารงานสอดคล้องกับยุทธศาสตร์พัฒนาประเทศ ยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๑ และยุทธศาสตร์การพัฒนา จังหวัดอุดรธานี ๔. มีแหล่งทรัพยากรธรรมชาติที่จำเป็นสำหรับการประกอบอาชีพส่วนใหญ่ของประชาชน ๕. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้ประชาชนมีโอกาสเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการได้รวดเร็วขึ้น และหลายช่องทางมากขึ้น ๖. พื้นที่ตั้งอยู่ในเขตปริมณฑล ส่งผลให้เกิดความสะดวกในการคมนาคม การขนส่ง การเข้าถึงสถานที่ต่าง ๆ ๗. มีหน่วยงานภาครัฐ ที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีพของประชาชนตั้งอยู่ในพื้นที่ เช่น โรงพยาบาล สถานศึกษาระดับอาชีวศึกษา ๘. มีโรงงานอุตสาหกรรมในพื้นที่ เป็นการสร้างโอกาสในการทำงานให้กับประชาชน ๙. ประชาชนมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ ไม่ปรากฏว่ามีรายได้ต่ำกว่าเกณฑ์	๑. สภาพภูมิประเทศ เป็นพื้นที่ราบลุ่ม เกิดอุทกภัยในช่วงเดือนกันยายน – พฤศจิกายน ของทุกปี ๒. ราคาผลผลิตทางการเกษตรที่ไม่แน่นอน แต่ต้นทุนการผลิตสูงขึ้น ส่งผลกระทบต่อรายได้ของประชาชน ๓. สภาพภูมิอากาศที่เปลี่ยนแปลง ภาวะฝนทิ้งช่วงประสบปัญหาความแห้งแล้งในการทำเกษตร และแหล่งน้ำใช้ ๔. ผลกระทบด้านมลพิษจากโรงงานอุตสาหกรรมในพื้นที่ เช่น ปัญหาน้ำเสียลงสู่พื้นที่การเกษตร ปัญหามลพิษ ฝุ่นควัน เป็นต้น

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดุง มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสภาพปัญหา และความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ จึงวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดุง แบบองค์รวม ดังนี้

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. มีพื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับการเกษตร เช่น การปลูกข้าว การเลี้ยงปศุสัตว์
๒. มีศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีเอกลักษณ์
๓. มีกลุ่มอาชีพหลากหลายและมีสินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ เช่น ร้านค้าชุมชน กลุ่มสตรี
๔. มีการคมนาคมที่สะดวก สามารถเชื่อมโยงการขนส่งไปจังหวัดอื่น ๆ
๕. มีอุตสาหกรรมเกลือ เกลือต้ม เกลือตาก
๖. มีความพร้อมด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ

๗. มีการประสาน...



๗. มีการประสานการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้มแข็งอย่างลงตัว

๘. มีสถานปฏิบัติธรรมและแหล่งเรียนรู้ทางศาสนา ศูนย์ฝึกอบรมทางจิตใจ

จุดอ่อน (Weak-W)

๑. ขาดแคลนแรงงานที่มีความรู้และทักษะ ที่มีความพร้อมสู่ภาคอุตสาหกรรม

๒. ภาคการเกษตรขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและไม่ครบวงจร

๓. ปัญหาด้านงบประมาณที่มีไม่พอเพียงต่อการพัฒนา

๔. ปัญหาความยากจนและคุณภาพชีวิต ของประชาชน

๕. ปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. บางพื้นที่ยังขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร

๗. การส่งเสริมอาชีพประชาชนผู้มีรายได้น้อยยังไม่ได้รับการส่งเสริมเท่าที่ควร

โอกาส (Opportunity - O)

๑. การสร้างมูลค่าเพิ่มและความแตกต่างในสินค้า

๒. การขยายตลาดทางการค้าและการลงทุน ทั้งภาคเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน

๓. การส่งเสริมสินค้าโอท็อปในตำบล

๔. โอกาสในการสร้างเครือข่ายผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่นให้เข้มแข็ง

๕. จังหวัดให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาสังคมและเศรษฐกิจในระดับชุมชน / ครอบครัว

๖. การส่งเสริมในด้านสถาบันครอบครัว

อุปสรรค (Threat - T)

๑. การผันผวนของราคาผลผลิตทางการเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน

๒. วิกฤติในการผลิตผลิตภัณฑ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นเริ่มขาดแคลน

๓. การเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคการเกษตรสู่ภาคอุตสาหกรรมขนาดใหญ่

๔. สภาวะเศรษฐกิจที่สูงขึ้น

๕. การตอบรับกระแสบริโภคนิยมและวัฒนธรรมตะวันตกของประชาชน

๖. การถดถอยแข่งขันทางเศรษฐกิจมีแนวโน้มทวีความรุนแรงมากขึ้น

๗. ราคาน้ำมันสูงกว่าในประเทศกลุ่มอาเซียน

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดุงเป็นรายด้าน
แยกตามยุทธศาสตร์ พบว่า

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. การคมนาคม ถนนหนทาง ใช้งานได้ดีพอสมควร

๒. มีแหล่งน้ำที่สร้างขึ้นไว้ใช้ในการเกษตร

๓. มีระบบประปา มีแหล่งน้ำ ไว้ใช้เพื่อการอุปโภค - บริโภค

๔. มีไฟฟ้า โทรศัพท์ ในการอำนวยความสะดวกต่อการดำรงชีวิต

จุดอ่อน (Weakness=W)

โครงสร้างพื้นฐานในหมู่บ้าน ยังไม่ดีเพียงพอ ถนนเป็นถนนดิน หินคลุก มีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ
การคมนาคมไม่สะดวกเท่าที่ควรโดยเฉพาะในฤดูฝน

โอกาส...



โอกาส (Opportunity=O)

1. หน่วยงานอื่น ๆ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมทางหลวงชนบทให้การสนับสนุนงบประมาณ
ในเส้นทางสายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมากอย่างต่อเนื่อง
2. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
หน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและ
ส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

1. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน

2. การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง (Strengths=S)

1. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้าน
สังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง
2. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดุง มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณภาพ อยู่ใน
ระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
3. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสรร งบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพ ของประชาชนอย่าง
ต่อเนื่อง
4. องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุน กิจกรรมกีฬาและนันทนาการของ นักเรียน หมู่บ้านและตำบล
อย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน
5. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น รด
น้ำผู้สูงอายุ แห่เทียนเข้าพรรษา ลอยกระทง ฯลฯ

จุดอ่อน (Weakness=W)

1. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
2. ประชาชนยังขาดความสนใจ และความจริงจัง หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ
3. หน่วยงานระดับหมู่บ้านที่ทำหน้าที่คัดเลือกผู้รับสวัสดิการจากทางจังหวัดและจากองค์การบริหาร
ส่วนตำบลยังไม่มีกระบวนการคัดเลือกที่เป็นที่ยอมรับของประชาชนอย่างแท้จริง
4. ผู้นำระดับหมู่บ้านและประชาชนยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่าง
จริงจัง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

1. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่
ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
2. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการ
ทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
3. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของ
ประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว
4. การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้ เช่น โรคเอดส์ โรค
ไข้เลือดออก



โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดอุดรธานี โอกาสที่จะขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบลได้ โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านและตำบล
๔. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล
๕. มีการถ่ายโอนอำนาจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strengths =s)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชนอย่างต่อเนื่อง
๒. มีคณะกรรมการศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีประจำตำบลทำหน้าที่ประสานงานระดับหมู่บ้าน ตำบล และอำเภอ ในด้านการส่งเสริมการเกษตรและการส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพของกลุ่มเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ขาดบุคลากรด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน
๒. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ
๓. การพัฒนาผลผลิตของสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้น และลดต้นทุนในการผลิตยังไม่มี การดำเนินการที่เป็นรูปธรรม

โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่าง ๆ
๒. หน่วยงานระดับจังหวัดจัดสรรเงินทุนสนับสนุนกลุ่มเกษตรกรที่มีผลการดำเนินการของกลุ่มต่อเนื่อง และเป็นรูปธรรม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

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



๔. การพัฒนาด้านผังเมือง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strengths =s)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ อย่างต่อเนื่อง

๒. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ผู้นำชุมชนไม่ค่อยตระหนักและเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. การจัดตั้งเครือข่ายในระดับหมู่บ้านทำได้ไม่ทั่วถึง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัดให้ความสำคัญ และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด

๒. กระแสสังคมให้ความสำคัญเรื่องสิ่งแวดล้อม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขาดความต่อเนื่องทั้งจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม

๕. การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

จุดแข็ง (Strengths =s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดุง มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

๔. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

๒. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการกีฬา

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นเป็นยุทธศาสตร์ที่จังหวัดให้ความสำคัญ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วน ที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๖. ด้านการบริหารจัดการองค์กร และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

จุดแข็ง (Strengths =s)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนามูลฐานอย่างสม่ำเสมอ



๒. องค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน
จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ
๔. ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเกณฑ์ต่ำ

โอกาส (Opportunity=O)

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

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

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

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดุง อำเภอบ้านดุง จังหวัดบ้านดุง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ซึ่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ๑ หน่วยงาน ได้แก่

๑. สำนักปลัด
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๖. กองสวัสดิการสังคม
๗. หน่วยตรวจสอบภายใน



ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลบ้านดุง จำนวน ๔๑ ตำแหน่ง ข้าราชการ
ครู จำนวน ๑๕ ตำแหน่ง รวม ๕๖ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ
(ทักษะ) จำนวน ๑๗ ตำแหน่ง (คุณวุฒิ) จำนวน ๑๑ ตำแหน่ง รวม ๒๘ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป
๓๖ ตำแหน่ง ๓๖ อัตรา รวมทั้งสิ้นจำนวน ๑๒๑ ตำแหน่ง ๑๒๑ อัตรา



๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดุง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่ดำเนินการแก้ไขปัญหาต่างกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดุง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดุง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ๑ หน่วยงาน ดังนี้

๑. สำนักปลัด
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๖. กองสวัสดิการสังคม
๗. หน่วยตรวจสอบภายใน

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	
๑. สำนักปลัด อบต.	๑. สำนักปลัด อบต.	หมายเหตุ
- ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานนโยบายและแผน - งานกฎหมายและคดี - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานการเจ้าหน้าที่ - งานธุรการและงานสารบรรณ - งานส่งเสริมการเกษตร - งานกิจการสภา	- ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานนโยบายและแผน - งานงบประมาณ - งานนิติการ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานการเจ้าหน้าที่ - งานธุรการและงานสารบรรณ - งานส่งเสริมการเกษตร - งานกิจการสภา - งานรัฐพิธี - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานจราจร - งานการพาณิชย์ - งานเลือกตั้ง - งานเลขานุการผู้บริหาร - งานประชาสัมพันธ์	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง	๒. กองคลัง	
- ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานการเงินและงานบัญชี - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานควบคุมงบประมาณ	- ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานการเงินและงานบัญชี - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานควบคุมงบประมาณ - งานการจัดสรรเงินต่างๆ - งานทั่วไป - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน - เงินบำเหน็จ บำนาญ - งานการเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน	
๓. กองช่าง	๓. กองช่าง	
- งานก่อสร้าง - งานออกแบบ ควบคุมอาคาร และงานด้านผังเมือง - งานประสานสาธารณูปโภค - งานทั่วไป	- งานก่อสร้าง,งานสำรวจ และเขียนแบบ - งานออกแบบ ควบคุมอาคาร และงานด้านผังเมือง - งานประมาณราคา - งานประสานสาธารณูปโภค - งานด้านงานทั่วไป - งานจัดทำราคากลาง - งานเกี่ยวกับงานประปา - งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ - งานตรวจสอบการก่อสร้าง - งานการควบคุมอาคาร - งานจัดทำทะเบียนประวัติ โครงสร้างพื้นฐาน	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
- งานบริหารงานสาธารณสุข - งานควบคุมสิ่งปฏิกูลและมูลฝอย - งานสาธารณสุขอนามัย	- งานด้านสาธารณสุข - งานควบคุมสิ่งปฏิกูลและมูลฝอย - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ - งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ - งานสุขาภิบาลชุมชน - งานอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานคุ้มครองผู้บริโภค	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
	- งานบริการรักษาความสะอาด - งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม	
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
- งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานบริการและแนะแนวทางการศึกษา - งานการกีฬา - งานสันทนาการ	- งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานบริการและแนะแนวทางการศึกษา - งานการกีฬาและนันทนาการ - งานสันทนาการ - งานการศาสนา - งานการพัฒนาการศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานบำรุงศิลปจารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น - งานการศึกษา	
๖. กองสวัสดิการสังคม	๕. กองสวัสดิการสังคม	
- งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	- งานการจัดสวัสดิการสังคมและงานพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ - งานด้านการพัฒนาสังคม - งานพัฒนาระบบรูปแบบมาตรการ - งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน - งานจัดระเบียบชุมชน - งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส - งาน สงเคราะห์เด็กและเยาวชน - งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อน	
๗. หน่วยตรวจสอบภายใน	๖. หน่วยตรวจสอบภายใน	
- งานตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบความเสี่ยง - งานควบคุมภายใน	- งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบความเสี่ยง - งานควบคุมภายใน - งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้เอกสารการเงิน การบัญชี - งานการตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงาน - งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน - งานบริการข้อมูล	



๔.๒ วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดุง วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลโดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗- ๒๕๖๙

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่จะใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	นักบริหารงาน อบต.								
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	รวมนักบริหารงาน อบต.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	-
	ฝ่ายบริหารทั่วไป								
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๔	นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
๕	นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
๖	นิติกร (ปฏิบัติการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
๗	นักวิชาการเกษตร (ป.ก./ช.ก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	ฝ่ายบริหารทั่วไป								
๘	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๙	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
	กองช่างประจำ								
๑๒	นักทรัพยากรบุคคล (สนับสนุน ๓.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
๑๔	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๕	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
๑๖	คนงานทั่วไป (ผู้ช่วยนิติกร)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
๑๗	คนงานทั่วไป (ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
๑๘	คนงานทั่วไป (ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
๑๙	คนงานทั่วไป (ประจำรถกู้ชีพ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
๒๐	คนงานทั่วไป (ขับรถกู้ชีพ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
๒๑	ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
๒๒	เวรยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
๒๓	แม่บ้าน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
๒๔	คนงานทั่วไป (ขับรถยนต์)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
	รวมพนักงานจ้าง	๒๒	๒๒	๒๒	๒๒	-	-	-	



ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ขาด ว่างต้องใช้นอกรอบ ระยะเวลา ๓ ปี จำนวน			อัตราค่าจ้างเดิม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
๒. กองคลัง (๑๔)									
๒๕	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
๒๖	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
๒๗	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
๒๘	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ฝ่ายบริหารงานคลัง									
๒๙	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓๐	นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(ปฏิบัติงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน									
๓๒	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓๓	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
๓๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
๓๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
พนักงานจ้างทั่วไป									
๓๗	คนงานทั่วไป (ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
๓๘	คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีนครอง
๓๙	คนงานทั่วไป (ขับรถยนต์)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
รวมกองคลัง									
๓. กองช่าง (๑๕)									
๔๐	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
๔๑	วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๔๒	นายช่างเขียนแบบ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๔๓	นายช่างไฟฟ้า (ปฏิบัติงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
๔๔	นายช่างโยธา(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
๔๕	เจ้าพนักงานประปา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๔๖	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๔๗	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
๔๘	พนักงานจกมาตราน้ำ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
๔๙	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๕๐	พนักงานขับรถดับเพลิง(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
๕๑	พนักงานขับรถกระเช้า (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
๕๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา (คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป									
๕๓	คนงานทั่วไป (ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
๕๔	คนงานทั่วไป (ประจําหน้าประปาหมู่บ้าน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๕๕	คนงานทั่วไป (ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
๕๖	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
รวมกองช่าง									
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)									
๕๗	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๕๘	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง



ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เต็ม	กรอบอัตราส่วนแบ่งเวลา ที่จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๑ ปี จำนวน			อัตราจ้างคน เต็ม/ชด			หมายเหตุ
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
๕๙	นักวิชาการสุขาภิบาล (ปค./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๖๐	เจ้าพนักงานสาธารณสุข(ปง./ชง.)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ว่าง
๖๑	เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๖๒	พนักงานขับรถขยะ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
๖๓	คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีนครอง
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๖๔	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
๖๕	คนงานประจำรถขยะ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	มีนครอง
	รวมกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	+๑/-๑	-	-	-
	๕. กองการศึกษา (๐๔)								
๖๖	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๖๗	นักวิชาการศึกษา(ปฏิบัติการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
๖๘	นักสันทนการ (ปฏิบัติการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
๖๙	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๗๐	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๗๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๗๒	คนงานทั่วไป (ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
๗๓	คนงานทั่วไป (ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
๗๔	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
๗๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๙	๙	๙	+๙	-	-	กำหนดเพิ่ม
๗๖	ครู (คศ.๓)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีนครอง
๗๗	ครู (คศ.๒)	๖	๖	๖	๖	-	-	-	มีนครอง
๗๘	ครู (คศ.๑)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	มีนครอง
๗๙	ครูผู้ช่วย	๔	๔	๔	๔	-	-	-	ว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๘๐	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีนครอง
๘๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	มีนครอง
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๘๒	ผู้ดูแลเด็ก	๘	๘	๘	๘	-	-	-	มีนครอง
	รวมกองการศึกษา	๕๔	๕๔	๕๔	๕๔	-	-	-	-
	๖. กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
๘๓	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๘๔	นักสังคมสงเคราะห์ (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
๘๕	นักพัฒนาชุมชน (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
๘๖	เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๘๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๘๘	คนงานทั่วไป (ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
๘๙	คนงานทั่วไป (ผู้ช่วยนักสังคมสงเคราะห์)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
๙๐	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
	รวมกองสวัสดิการสังคม	๘	๘	๘	๘	-	-	-	-



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดุง
ที่ ๗๓๘ /๒๕๖๖
เรื่อง การจัดพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง
ลงสู่ตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการ
ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี (ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับปัจจุบัน ข้อ ๑๘ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท.และ ก.อบต.ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๑/ว ๑๕๔ ลงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙ /๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๖ จึงจัดพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ลงสู่ตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ รายละเอียดตามบัญชีแนบท้ายคำสั่งนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๘ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นางปราณี ภูมิเพียร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดุง

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดุง อำเภอบ้านดุง จังหวัดบึงกาฬ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่ปฏิบัติงาน		อัตราค่าตอบแทนที่ควรได้รับ	อัตราค่าตอบแทนที่ได้รับ		ส่วนต่าง (บาท)		ค่าใช้สอย (บาท)		รวม
				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ด	๑	๓๔๖,๐๐๐	๔๔,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	๓๔๖,๐๐๐	๔๔,๐๐๐	(๓๙๐,๐๐๐)
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ด	-	๓๔๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	๓๔๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	ว่างเต็ม
	รวมส่วนนักบริหาร	๒	๒	๓๔๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๒	๒	๒	-	-	๓๔๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	
ส่วนนิติกร อบต.													
๓	หัวหน้าสำนักงานนิติกร (นักบริหารงานทั่วไป)	ด	-	๓๔๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	๓๔๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	ว่างเต็ม
๔	หัวหน้าฝ่ายนิติกร (นักบริหารงานทั่วไป)	ด	-	๓๔๓,๖๐๐	๔๔,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	๓๔๓,๖๐๐	๔๔,๐๐๐	ว่างเต็ม
๕	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	๑	๒๓๓,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๒๓๓,๖๐๐	๐	(๒๓๓,๖๐๐)
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๑	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๑๘๐,๐๐๐	๐	(๑๘๐,๐๐๐)
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๑	๓๐๗,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๓๐๗,๕๐๐	๐	(๓๐๗,๕๐๐)
๘	นิติกร	ป.ก.	๑	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๑๘๐,๐๐๐	๐	(๑๘๐,๐๐๐)
๙	นักวิชาการเกษตร	ป.ก./ช.ก.	๑	๓๕๕,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๓๕๕,๒๐๐	๐	(๓๕๕,๒๐๐)
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ช.ก.	๑	๔๐๖,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๔๐๖,๔๔๐	๐	(๔๐๖,๔๔๐)
๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก.	๑	๑๖๕,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๑๖๕,๒๐๐	๐	(๑๖๕,๒๐๐)
ผู้ช่วยแม่บ้าน													
๑๒	นักทรัพยากรบุคคล	-	๑	๓๔๕,๓๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๓๔๕,๓๐๐	๐	(๓๔๕,๓๐๐)
พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	-	๑	๑๖๖,๕๕๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๑๖๖,๕๕๐	๐	(๑๖๖,๕๕๐)
๑๔	พนักงานขับรถบรรทุก	-	๑	๑๑๖,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๑๑๖,๕๐๐	๐	(๑๑๖,๕๐๐)
พนักงานจ้างทั่วไป													
๑๕	ภารโรง	-	๑	๑๐๔,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๑๐๔,๐๐๐	๐	(๑๐๔,๐๐๐)
๑๖	เวรยาม	-	๑	๑๐๔,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๑๐๔,๐๐๐	๐	(๑๐๔,๐๐๐)
๑๗	คนงานทั่วไป (คนขับรถบรรทุก)	-	๑	๑๐๔,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๑๐๔,๐๐๐	๐	(๑๐๔,๐๐๐)
๑๘	คนงานทั่วไป (คนขับรถบรรทุก)	-	๑	๑๐๔,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๑๐๔,๐๐๐	๐	(๑๐๔,๐๐๐)
๑๙	คนงานทั่วไป (คนขับรถบรรทุก)	-	๑	๑๐๔,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๑๐๔,๐๐๐	๐	(๑๐๔,๐๐๐)
๒๐	คนงานทั่วไป (คนขับรถบรรทุก)	-	๑	๑๐๔,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๑๐๔,๐๐๐	๐	(๑๐๔,๐๐๐)
๒๑	คนงานทั่วไป (คนงานขับรถบรรทุก)	-	๑	๑๐๔,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๑๐๔,๐๐๐	๐	(๑๐๔,๐๐๐)
๒๒	คนงานทั่วไป (คนงานขับรถบรรทุก)	-	๑	๑๐๔,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๑๐๔,๐๐๐	๐	(๑๐๔,๐๐๐)
๒๓	แม่บ้าน	-	๑	๑๐๔,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๑๐๔,๐๐๐	๐	(๑๐๔,๐๐๐)
๒๔	คนงานทั่วไป (คนงานขับรถบรรทุก)	-	๑	๑๐๔,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๑๐๔,๐๐๐	๐	(๑๐๔,๐๐๐)
รวมส่วนนักบริหาร อบต.				๓,๓๖๖,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	๒๒	๒๒	๒๒	-	-	๓,๓๖๖,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	

๙. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ต่อ)

[illegible]

ผลการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ต่อ)

ผู้	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่ขอยื่นปัจจุบัน		อัตราค่าตอบแทนที่ทางราชการตั้ง	ค่าจ้างเหมาจ้าง (๒)										รวม	
				จำนวน	เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง	ค่าจ้างเหมาจ้าง (๓)										
								ค่าจ้างเหมาจ้าง (๓)	ค่าจ้างเหมาจ้าง (๓)	ค่าจ้างเหมาจ้าง (๓)	ค่าจ้างเหมาจ้าง (๓)	ค่าจ้างเหมาจ้าง (๓)	ค่าจ้างเหมาจ้าง (๓)	ค่าจ้างเหมาจ้าง (๓)	ค่าจ้างเหมาจ้าง (๓)	ค่าจ้างเหมาจ้าง (๓)		ค่าจ้างเหมาจ้าง (๓)
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																		
๕๖	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ค.บ.	๑	-	๓๓๓,๖๐๐	๕๖,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๓๓๓,๖๐๐		
๕๗	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๓๕๕,๖๐๐		
๕๘	นักวิชาการสุขภาพ	ป.ก./ช.ก.	-	-	๓๕๕,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๓๕๕,๖๐๐		
๕๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๑	๑	๓๕๐,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๓๕๐,๕๐๐		
๖๐	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง./จ.ง.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๐		
พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๖๑	พนักงานขับรถขยะ (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๑๖,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๑๖,๘๐๐		
๖๒	พนักงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	-	๒	๒	๒๒๕,๖๐๐	๐	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒๒๕,๖๐๐		
พนักงานจ้างทั่วไป																		
๖๓	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๔,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๐๔,๐๐๐		
๖๔	คนงานประจำรถขยะ	-	๓	๓	๓๖๔,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓๖๔,๐๐๐		
รวมกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																		
		-	๑๑	๑๑	๑,๐๕๕,๐๐๐	๕๖,๐๐๐	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	๑,๐๕๕,๐๐๐		
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																		
๖๕	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ค.บ.	๑	-	๓๓๓,๖๐๐	๕๖,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๓๓๓,๖๐๐		
๖๖	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๑	๑	๒๖๖,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๖๖,๕๐๐		
๖๗	นักศึกษานิเทศก์	ป.ก.	๑	๑	๒๖๕,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๖๕,๕๐๐		
๖๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./จ.ง.	๑	-	๒๐๗,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๐๗,๕๐๐		
๖๙	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./จ.ง.	๑	-	๒๐๗,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๐๗,๕๐๐		
บุคลากรอื่น																		
๗๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๕	-	-	-	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	(เงินอุดหนุน)		
๗๑	ครู	ค.ศ.๓	๒	๒	-	-	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	(เงินอุดหนุน)		
๗๒	ครู	ค.ศ.๒	๒	๒	-	-	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	(เงินอุดหนุน)		
๗๓	ครู	ค.ศ.๑	๓	๓	-	-	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	(เงินอุดหนุน)		
๗๔	ครูผู้ช่วย	-	๕	-	-	-	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	(เงินอุดหนุน)		
พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๗๕	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑	๑	๑๕๗,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๕๗,๖๐๐		
๗๖	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑	๑	๑๕๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๕๐,๐๐๐		
๗๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๓๗,๖๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๓๗,๖๐๐		
๗๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๓๗,๖๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๓๗,๖๐๐		

[illegible]

ประมาณการรายจ่าย ปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	
ประมาณการรายจ่าย ปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	(๓๔,๕๐๐,๐๐๐x๕%)
ประมาณการรายจ่าย ปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	(๓๘,๒๒๕,๐๐๐x๕%)
ประมาณการรายจ่าย ปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	(๔๒,๑๓๖,๒๕๐x๕%)

หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ว่าเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ และ พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา สถานีขนส่ง หรือกิจการสถานธนาปบาล และได้ตั้งงบประมาณไว้ในข้อบัญญัติเทศบัญญัติให้นำรวมเป็นฐานการคำนวณการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ (๗๔,๕๐๐,๐๐๐ บาท) งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๗๘,๒๒๕,๐๐๐ บาท = (๗๔,๕๐๐,๐๐๐ x ๕%) + ๗๔,๕๐๐,๐๐๐ = ๗๘,๒๒๕,๐๐๐)
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๘๒,๑๓๖,๒๕๐ บาท = (๗๘,๒๒๕,๐๐๐ x ๕%) + ๗๘,๒๒๕,๐๐๐ = ๘๒,๑๓๖,๒๕๐)
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน ๘๖,๒๔๓,๐๖๓ บาท = (๘๒,๑๓๖,๒๕๐ x ๕%) + ๘๒,๑๓๖,๒๕๐ = ๘๖,๒๔๓,๐๖๓)

: ข้าราชการลาอายุโอน ลูกจ้างประจำอายุโอน รวมถึงข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ให้ระบุข้อมูลกรอบตำแหน่งและจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (ตำแหน่งที่มีแถบสีคลุมในตัวอย่าง)

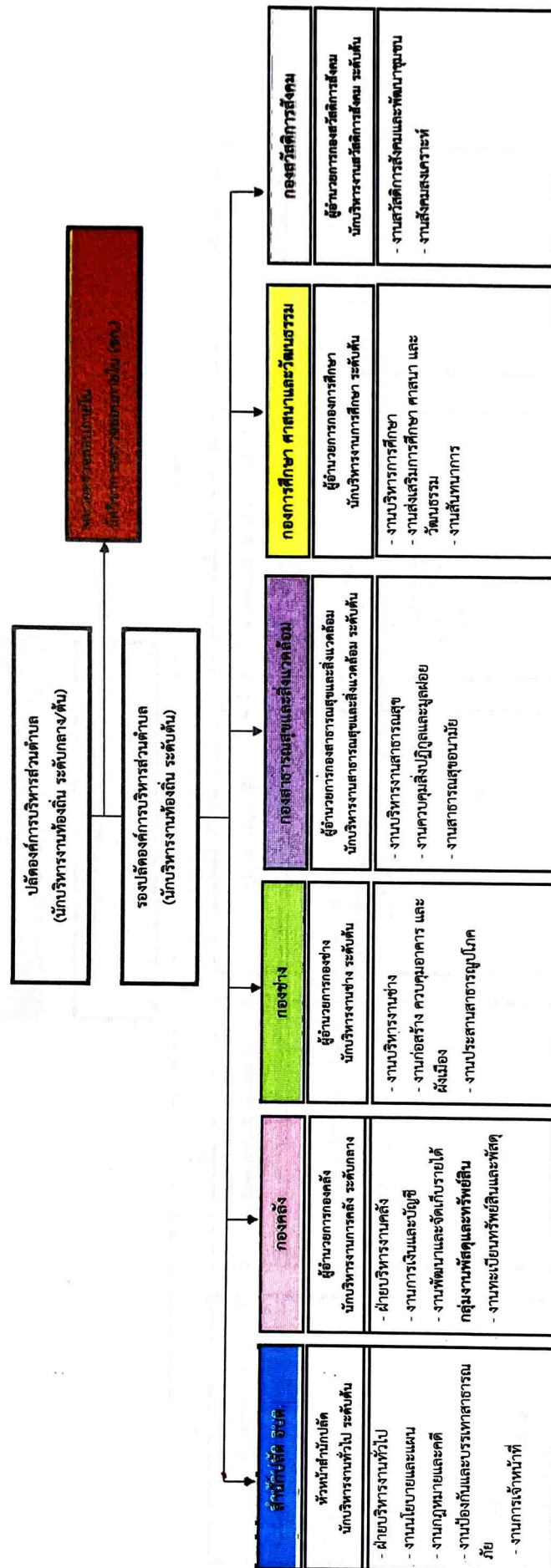
: ข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๔๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครู ในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงกรณีซึ่งงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนให้แก่บุคลากร ภายโอน ก่อนได้รับการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ด้วย

: ให้นำบันทึกข้อมูลเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

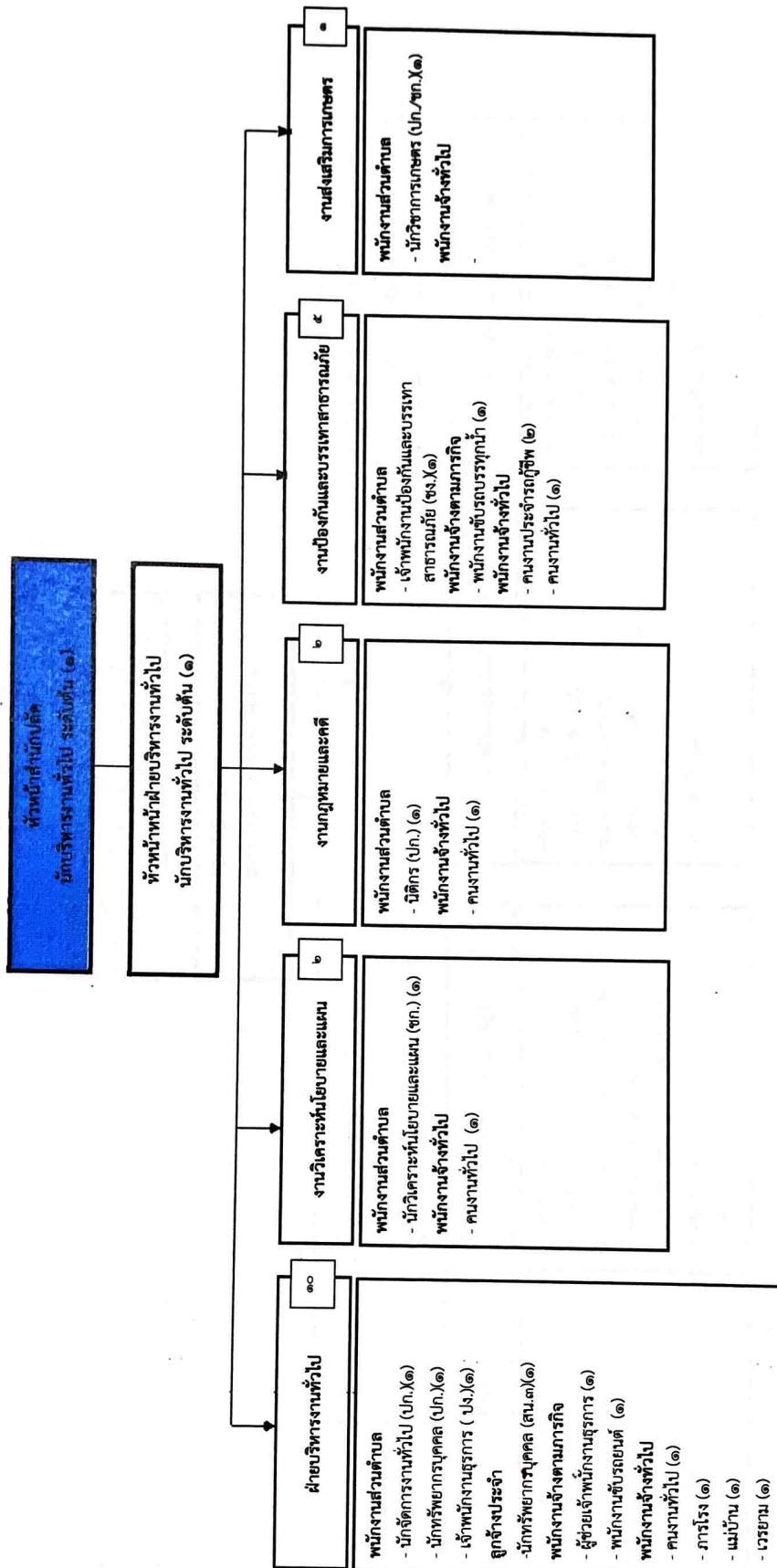
: ข้อมูลในช่องเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

: ข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่งของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการการองค์การบริหารส่วนตำบลตัวอย่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

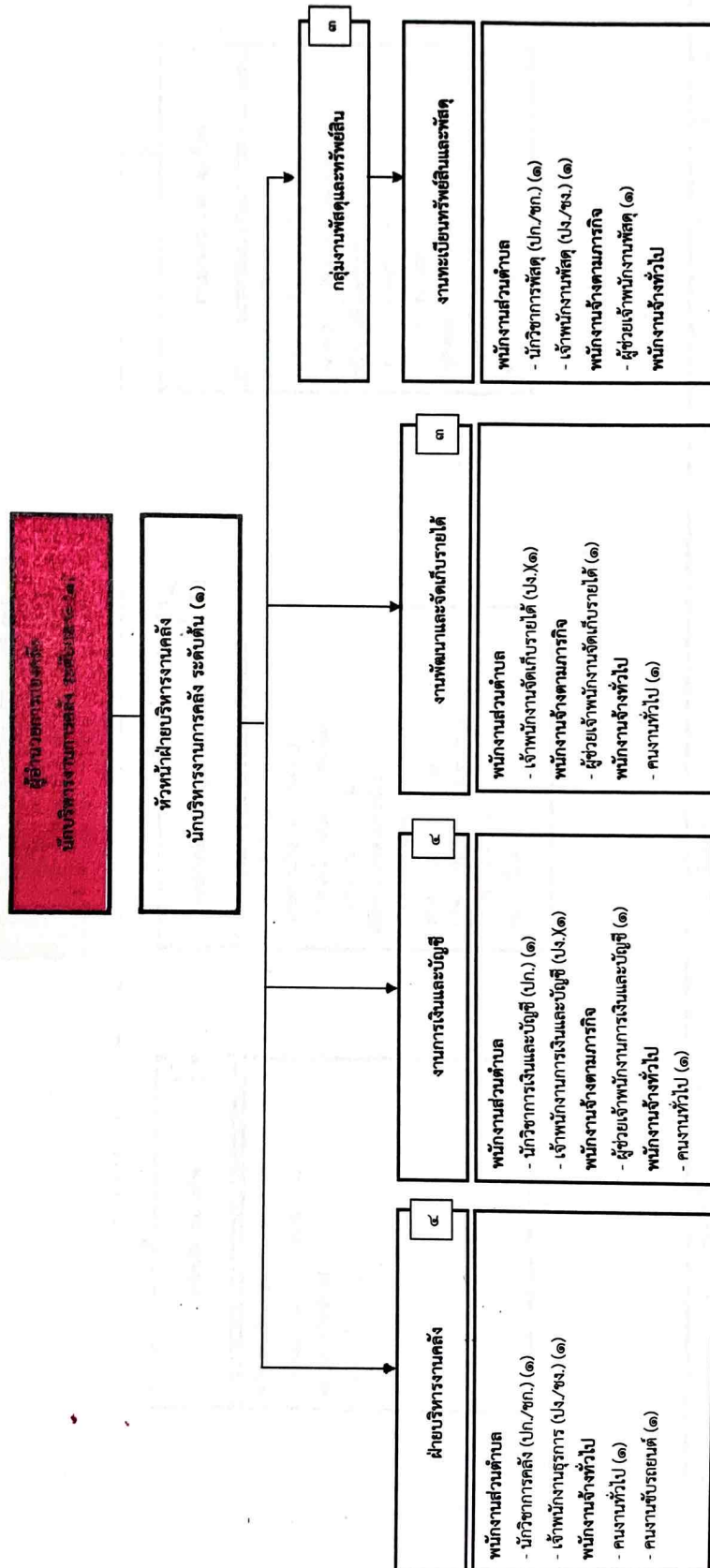


โครงสร้างสำนักงานปลัด



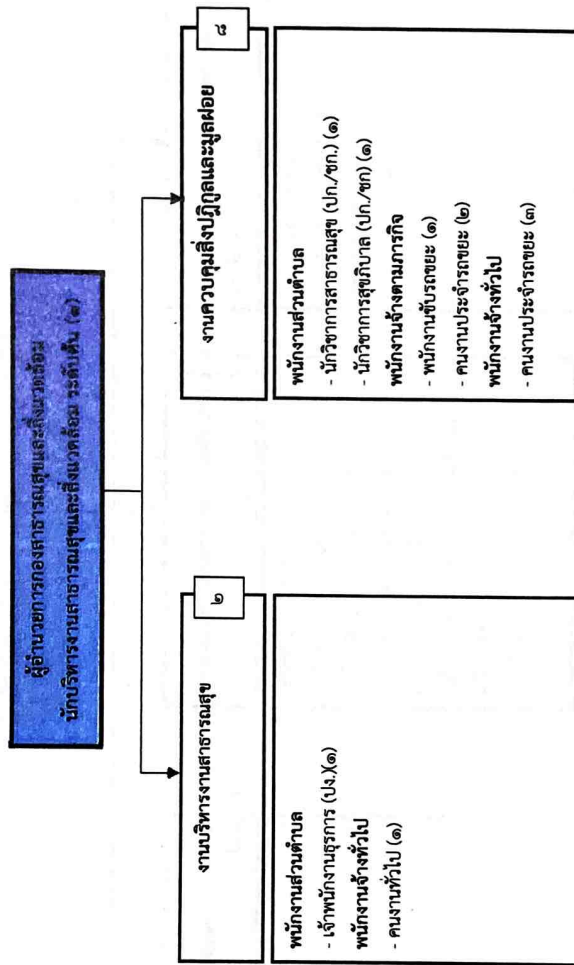
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป				ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
	ต้น	กลาง	สูง	ปจ./ชก.	ปก.	ชก.	ชก.พิเศษ	ชช.	ปจ./ชง.	ปจ.	ชง.	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน (คน)	๒	-	-	๑	๓	๑	-	-	-	๑	๑	-	๑	๓	๔

โครงสร้างองค์กร



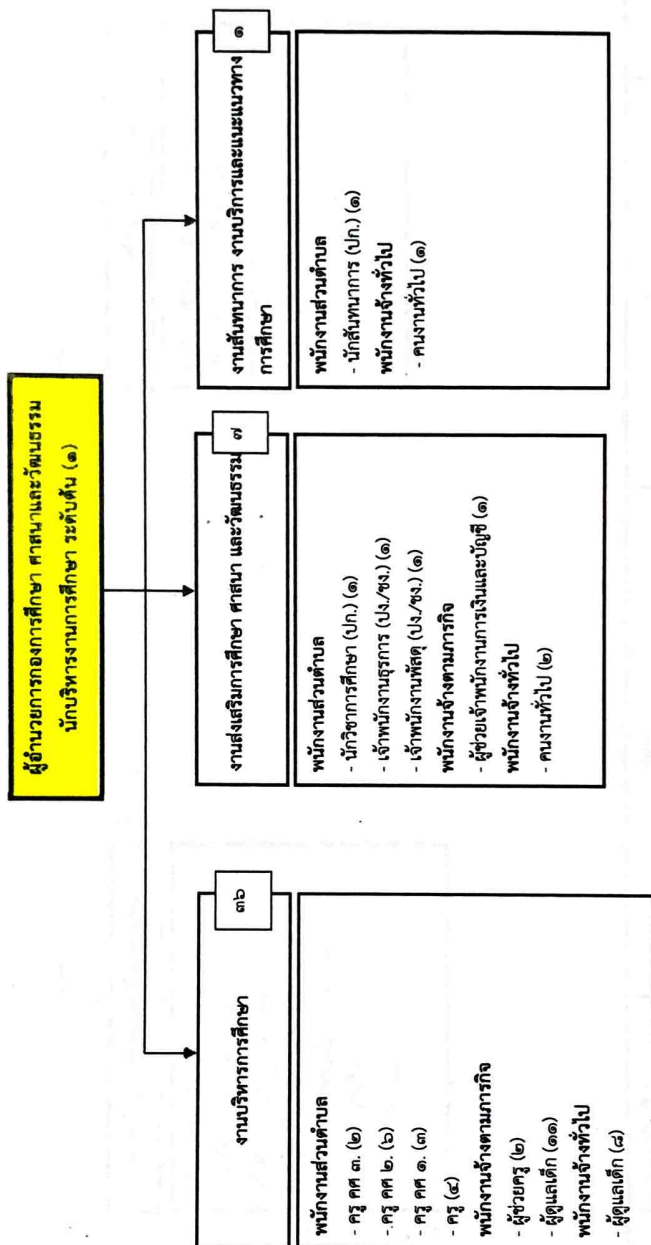
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ						ทั่วไป				ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
	คัม	กลาง	สูง	ปท./ชก.	ปท.	ชก.	ชก.พิเศษ	ชช.	ปจ./ชง.	ปจ.	ชง.	อาวุโส	ภารกิจ		ทั่วไป	
จำนวน (คน)	๑	๑	-	๒	๑	-	-	-	๒	๒	-	-	๓	๔		

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



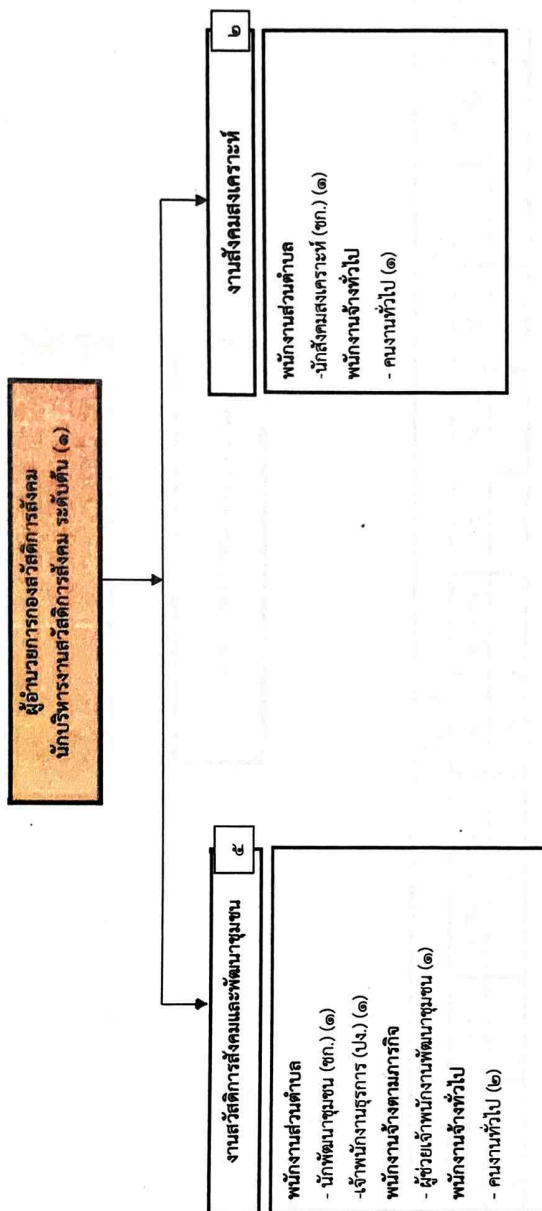
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง	
	ต้น	กลาง	สูง	ปก./ชก.	ปก.	ชก.	ชก.พิเศษ	ชช.	ปง./ชง.	ปง.	ชง.	อา/ไส		ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน (คน)	๑	-	-	๒	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๓	๔

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



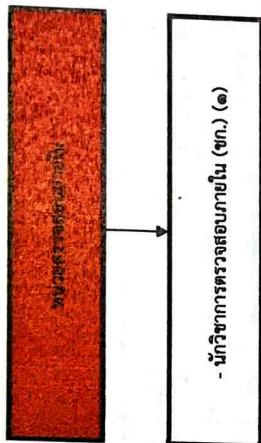
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ						ทั่วไป				ครู				ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
	ต้น	กลาง	สูง	ป.ก.	ป.ก./ชก.	ชก.	ชก.พิเศษ	ชช.	ปจ./ชง.	ปจ.	ชง.	อา.ไต่	คศ.๓	คศ.๒	คศ.๑	ครู	ภารกิจ		ทั่วไป	
จำนวน (คน)	๑	-	-	๒	-	-	-	-	๒	-	-	-	๒	๖	๓	๔	-	๑๔	๑๑	

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง	
	ต้น	กลาง	สูง	ป.ก.	ป.ก./ชก.	ชก.	ชก.พิเศษ	ชช.	ป.ง./ช.ง.	ป.ง.	ช.ง.	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน (คน)	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๓

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป				พนักงานจ้าง	
	ต้น	กลาง	สูง	ปก./ชก.	ปก.	ชก.	ชก.พิเศษ	ชช.	ปจ./ชจ.	ปจ.	ชง.	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน (คน)	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-