

ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ครั้งที่ ๓



องค์การบริหารส่วนตำบลดงดวน
อำเภอนาดูน จังหวัดมหा�สารคาม



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลลดงดวน
เรื่อง ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๓

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลลดงดวน ได้ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๓ โดยแก้ไขปรับปรุงการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล และแก้ไขปรับปรุงกอง สำนัก หรือส่วนราชการอื่น เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่อย่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

อาศัยอำนาจตามข้อ ๑๙ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และข้อ ๓ ของหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ ประกอบกับบทคิดคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม (ก.อบต.จังหวัดมหาสารคาม) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๕ องค์การบริหารส่วนตำบลลดงดวน จึงประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๓ ตั้งแต่วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายมงคล ปัจจัยโคนัง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลดงดวน

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลลดงดวน ได้มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๓ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่อย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อให้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณ และบรรจุแต่งตั้ง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการกิจกรรมตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น และการปฏิบัติการตามภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี นี้องจากคณะกรรมการกลางข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ก.จ., ก.ท. และ ก.อ.บ.ต.) ได้กำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๕๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ องค์การบริหารส่วนตำบลลดงดวน จึงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๓

องค์การบริหารส่วนตำบลลดงดวน

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัจุบัน ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕
๖. การกิจกรรม และภารกิจของ ท้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๕
๗. สรุปปัจุบันและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๕
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๓๖

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานหัวใจเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๕๙ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายต้านบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์กรบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศ การกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์จำนวนหน้าที่และภารกิจขององค์กรบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์ การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง กำหนดของ สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออ้างอื่นขององค์กรบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๗

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์กรบริหารส่วนตำบลคงควร จึงได้ปรับปรุง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ – ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์กรบริหารส่วนตำบลลดความ จึงได้ปรับปรุง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์กรบริหารส่วนตำบลลดความ มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาพตำบลและองค์กรบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการ

**พนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่อย่างอื่นของ
องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓**

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการทำงาน
ดำเนินการใช้ตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และ
พนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วน
ตำบลลงด้วน

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลงด้วน สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุ
และแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การ
บริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลลัมกุทึ่ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่
อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจหรือ
หน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก่ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการ
ของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลงด้วน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหาร
งานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ครอบแนวคิดในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลลงด้วน
ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๙)
พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข
เกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอัน
เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการ
พนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่อย่างอื่นของ
องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนา
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล
นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลลงด้วน เพื่อให้การดำเนินการของ
องค์การบริหารส่วนตำบลลงด้วน บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงาน
ต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมาย การดำเนินการ โดยมุ่งมองนี้เป็นการพิจารณาว่า ลักษณะงาน ในปัจจุบันที่
ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงาน
ที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนครอบอัตรากำลังให้
ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทาง ในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้
การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผน
อัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลดงดวน กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลดงดวน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ประกอบด้วย สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการ สังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยมีกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง แยกตามส่วนราชการ ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	พนักงาน ส่วนตำบล	พนักงาน ครุ อบต.	พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงาน จ้างทั่วไป	รวม
				ผู้มีคุณวุฒิ	ผู้มีทักษะ		
๑	สำนักปลัด อบต.	๑๐	-	๒	-	๑	๑๓
๒	กองคลัง	๕	-	-	-	-	๕
๓	กองช่าง	๕	-	-	-	-	๕
๔	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๒	๓	-	๓	-	๘
๕	กองสวัสดิการสังคม	๔	-	-	-	-	๔
๖	หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	-	-	-	-	๑
รวม		๒๗	๓	๒	๓	๑	๓๑

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน เป็นการนำค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยคำนึงถึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยในส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลได้มีการคำนึงถึงส่วนประกอบต่างๆ ดังนี้

๓.๓.๑ การจัดระดับขั้นงานที่เหมาะสม

องค์การบริหารส่วนตำบล ได้แบ่งสายงานการปฏิบัติงานและระดับขั้นงานของพนักงาน ส่วนตำบลออกเป็น ๓ สายงาน ได้แก่ สายงานผู้บริหาร สายงานผู้ปฏิบัติประ掏วิชาการและประ掏ทั่วไป และพนักงานจ้าง โดยเป็นไปตามโครงสร้างการจัดประเภทและระดับตำแหน่ง และตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของพนักงานในแต่ละตำแหน่งแต่ละสายงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างเหมาะสมและตรงตามภารกิจ และมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ได้กำหนดอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัดในส่วนราชการ ดังนี้

■ สายงานผู้บริหาร เป็นสายงานในระดับกลางและระดับต้น เนื่องจากมีข้อจำกัดในเรื่องของภาระค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จึงกำหนดให้เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ประกอบด้วยหัวหน้าส่วนราชการจำนวน ๖ ตำแหน่ง ๖ อัตรา ดังนี้

- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)
- หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)
- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)
- ผู้อำนวยการกองซ่อมแซม (นักบริหารงานซ่อมแซม ระดับต้น)
- ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)
- ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)
- สายงานประเภทวิชาการ จำนวน ๑๐ ตำแหน่ง ๑๐ อัตรา ได้แก่
 - นักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการ
 - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับปฏิบัติการ
 - นิติกร ระดับปฏิบัติการ
 - นักวิชาการคลัง ระดับปฏิบัติการ
 - วิศวกรโยธา ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ
 - นักวิชาการสาธารณสุข ระดับปฏิบัติการ
 - นักวิชาการศึกษา ระดับชำนาญการ
 - นักพัฒนาชุมชน ระดับปฏิบัติการ
 - นักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับปฏิบัติการ
 - นักวิชาการเกษตร ระดับปฏิบัติการ
- พนักงานครุยองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ได้แก่
 - ครู วิทยฐานะครุยวิชาชนาญการ จำนวน ๓ อัตรา
- สายงานประเภททั่วไป จำนวน ๑๐ ตำแหน่ง ๑๑ อัตรา ได้แก่
 - เจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน (สำนักปลัด)
 - เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับชำนาญงาน
 - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ระดับชำนาญงาน
 - เจ้าพนักงานพัสดุ ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน
 - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ระดับชำนาญงาน
 - นายช่างโยธา ระดับชำนาญงาน
 - นายช่างซีเมนต์ ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน
 - นายช่างไฟฟ้า ระดับชำนาญงาน
 - เจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับชำนาญงาน
 - เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน
 - เจ้าพนักงานธุรการ ระดับชำนาญงาน (กองสวัสดิการสังคม)
- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ได้แก่
 - ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล
 - ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร
 - ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) จำนวน ๓ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ได้แก่
 - คนงาน

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจัด (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจึงโดย ~~จะต้องดู~~ ดูว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเบรียบเทียบย่อๆ ต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า โดยองค์การบริหารส่วนตำบลดงดาว ได้มีการเก็บสถิติและวิเคราะห์ปริมาณงานของบุคลากร ที่ต้องทำงานทุกงานของส่วนราชการ เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาว่าแต่ละส่วนราชการมีความจำเป็นต้องใช้ บุคลากรกำลังที่เป็นพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพิ่ม/ลด หรือคงอยู่เท่าเดิม โดยคำนวณปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี ตามสูตรการคำนวณเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

สูตรการคำนวณเวลาปฏิบัติราชการ

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี X ๖ ชั่วโมง = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า ๒๓๐ X ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ

๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง

๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ X ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

โดยก่อนที่จะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจัดในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจึง ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานของเจ้าหน้าที่แต่ละสายงาน ดังต่อไปนี้

- ยอดคล้องกับหน่วยงานหรือส่วนราชการหรือไม่

- มีภาระงานที่ต้องใช้สายงานนี้หรือไม่

หรือในกรณีที่มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ ต้องคำนึงถึงความจำเป็นในการปฏิบัติงาน ว่าสามารถปฏิบัติงานได้ครอบคลุมงานอื่นที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน หรือมีมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเดียวกันหรือไม่ และ มีภาระงานที่ต้องใช้สายงานนี้หรือไม่

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพัฒนากิจขององค์กรมาயีดโดยกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องการใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย

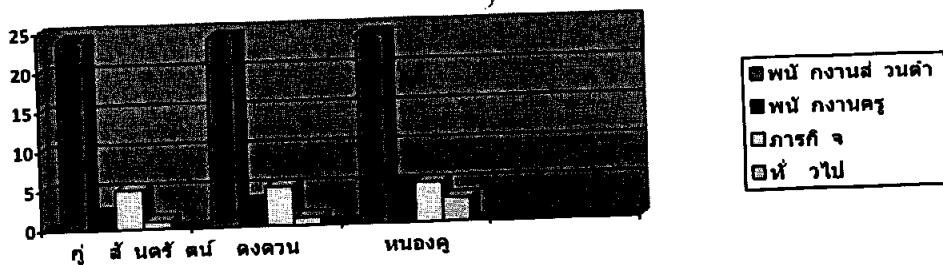
๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลดงดาว เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ มีการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงานเป็นไปอย่างเหมาะสมกับองค์การบริหารส่วนตำบล หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานเพิ่มขึ้น ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อภาระค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคล ตามมาตร ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนห้องถิน พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๖.๒ เรื่องการเกี้ยวน้อยรากฐาน เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลดงดาว มีข้าราชการ สูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกี้ยวน้อยของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกี้ยวน้อย ออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย โดยเป็นข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร และหัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งเป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรปกครองท้องถิ่นที่ใกล้เคียง
การเปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียง
**ศูนย์ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลคลุ่มตระตน และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู ซึ่งองค์การบริหารส่วน
ตำบลทั้งสองแห่งเป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ใกล้เคียง จำนวนหมู่บ้าน ประชาชน ภูมิประเทศ บริบท
ใกล้เคียงเดียวกัน**



ประเภท	อบต.ภูสันตระตน	อบต.ดงดาว	อบต.หนองคู
พนักงานส่วนตำบล	๒๕	๒๗	๒๔
พนักงานครุ	๒	๓	๕
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๕	๕	๕
พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๓
รวม	๓๒	๓๖	๓๗

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลดงดาว องค์การบริหารส่วนตำบลคลุ่มตระตน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากรขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ใกล้เคียง จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งนั้น เมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕-๒๕๖๖ ครั้งที่ ๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงดาว มีความจำเป็นที่ต้องกำหนดตำแหน่งสายงาน ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงดาว มีความจำเป็นที่ต้องกำหนดตำแหน่งสายงาน ๒๕๖๖ โดยวิธีการรับโอน การให้ ก.กลางสรรหา การขอใช้บัญชี กสศ. และคาดการณ์ไว้ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จะมีพนักงานส่วนตำบลครบทุกตำแหน่ง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ จะทำให้งานราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลดงดาวบรรลุเป้าหมายตามภารกิจเกิดประโยชน์สูงสุดต่อ องค์กรและต่อประชาชน และเป็นไปตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานจ้าง โดยให้ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๘ องค์การบริหารส่วนตำบลดงดาว มีแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง โดยให้ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๒. ภาษาปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรบริหารส่วนตำบลด่วน มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์กร ชนิดการส่วนตำบล ว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ และความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้าน

๑. ด้าน ด้าน

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ เส้นทางการคมนาคมส่งระหว่างหมู่บ้านชารุด
- ๑.๒ ปัญหาทางด้านสาธารณูปโภคไม่เพียงพอ
- ๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณูปโภคเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ปัญญาด้านการประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
 - ปัญหาขาดอาชีพเสริมหลังทำการเกษตร
 - ขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ
- ๒.๒ ปัญหาทางการตลาดของผลิตผลทางการเกษตร
 - ไม่มีตลาดรองรับผลผลิตของเกษตรกร

๓. ปัญหาด้านสังคมและสาธารณสุข

- ๓.๑ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดและโรคติดต่อ
- ๓.๓ ปัญหาผู้สูงอายุ, เด็ก, คนพิการ, ผู้ป่วยเอ็ตส์ ยังไม่ได้รับโอกาสเท่าที่ควร

๔. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ (อุบลภาค - บริโภค เพื่อการเกษตร)

- ๔.๑ การขาดแคลนน้ำ/ภายน้ำเก็บน้ำ สำหรับอุบลภาค-บริโภคในฤดูแล้ง
- ๔.๒ แหล่งน้ำธรรมชาติดื้อเขิน

๕. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๕.๑ การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ
- ๕.๒ ปัญหาขาดเทคโนโลยีสมัยใหม่ในการศึกษา เช่น อุปกรณ์คอมพิวเตอร์
- ๕.๓ ขาดการอนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรมต่างๆ

๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๖.๑ ปัญหาการพังทลายของต้นริมแม่น้ำ/ลำห้วย
- ๖.๒ ปัญหาไม่มีที่ทิ้งขยะ
- ๖.๓ ไม่มีสวนป่าที่อุดมสมบูรณ์
- ๖.๔ ปัญหาการบุกรุกป่าสาธารณะโดยใช้ชัน

๗. ปัญหาการบริหารและการจัดการขององค์กรบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาครัฐบาล
- ๗.๒ บุคลากรภาครัฐบัตติไม่เพียงพอ
- ๗.๓ การจัดระบบงานภายในองค์กร

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ก่อสร้างปรับปรุง/ซ่อมแซม/ ถนนดิน ถนนลูกรัง ถนนหินคลุก ถนน คสล.

ถนนลาดยาง , วางท่อระบายน้ำ, ก่อสร้างร่องระบายน้ำ

๑.๒ ติดตั้งและขยายไฟฟ้าสาธารณะ/ไฟฟ้าเพื่อการเกษตร เพิ่มขึ้น

๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร

๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน

๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์

๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๒.๕ จัดหาตลาดเพื่อรองรับผลผลิตทางการเกษตร

๓. ความต้องการด้านสังคมและสาธารณสุข

๓.๑ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา ด้านสาธารณสุขมูลฐาน จัดหาบุคลากรด้านสาธารณสุข

๓.๒ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาฯ เสพติด กำจัดยุงลาย อุจจาระร่วง ฯลฯ

๓.๓ ให้มีการป้องกันและควบคุมโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา หรือโควิด ๑๙

๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ เด็ก สตรี คนพิการ

๓.๕ จัดสวัสดิการและสงเคราะห์แก่เด็กและสตรี ผู้ด้อยโอกาสในสังคม

๔. ความต้องการด้านแหล่งน้ำ (อุปโภค - บริโภค เพื่อการเกษตร)

๔.๑ ให้มีการจัดทำภาชนะรองรับน้ำเพื่อใช้ในการอุปโภค-บริโภค

๔.๒ ให้มีการก่อสร้าง/ปรับปรุงระบบประปาหมู่บ้าน

๔.๓ ชุดลอกแหล่งน้ำสาธารณะประโยชน์

๔.๔ ก่อสร้างฝายกันน้ำ

๕. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน

๕.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษา การศึกษานอกระบบ

๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาฯ เสพติดต่าง ๆ

๕.๔ พื้นที่และส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๑ ฝึกอบรมจัดตั้งกลุ่มเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๒ ชุดลอกแนวเขตกันป่าชุมชน/ป่าสาธารณะประโยชน์

๖.๓ ปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในตำบลและบริเวณที่สาธารณะประโยชน์

๖.๔ ต้องการที่ทึ้งขยายและวิธีการกำจัดขยะที่ถูกต้อง

๖.๕ ปลูกต้นไม้เพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียว

๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๗.๑ จัดประชุมประชาชนสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่มอาสาฯ ฯ

- ๗.๒ จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบล
 ๗.๓ จัดศึกษาดูงานและจัดส่งพนักงาน เจ้าหน้าที่ของรัฐเข้ารับการอบรม

๒. ภารกิจ อำนวยหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๓ การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลดังนี้ ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทาง ตามปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ขององค์การบริหาร ท้องถิ่น ด้านลดความดัน ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลดังด้าน คือ “**ท้องถิ่นนำอยู่ เชิดชูวัฒนธรรม น้อมนำหลักเศรษฐกิจพอเพียง พัฒนาสู่อาเซียน”**

พันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลดังนี้

๑. ปรับปรุงและพัฒนาระบบการคุณภาพ การสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ให้ได้ มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน รองรับการขยายตัวของชุมชน
๒. ปรับปรุงและพัฒนาแหล่งน้ำให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
๓. เสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิต ครอบครัว ชุมชนให้เข้มแข็ง สามารถพึ่งตนเองได้ สร้างงาน สร้างอาชีพ ให้ทุกคนมีคุณภาพชีวิต ที่ดีขึ้น
๔. ส่งเสริมและพัฒนาระบบการศึกษา บำรุงรักษาศาสนสถาน ภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรม ชุมชนอันดีงาม
๕. ส่งเสริมและพัฒนาด้านการสาธารณสุขให้ประชาชนมีสุขภาพแข็งแรงปลอดภัย จากโรคภัย ด่าง
๖. อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗. ปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารจัดการ การให้บริการ การมีส่วนร่วมของประชาชน ทางการเมืองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย ๗ ยุทธศาสตร์

ลักษณะ

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน แนวทางการพัฒนา คือ

๑. การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน ทางเท้า วางระบายน้ำ
๒. จัดให้มีการบำรุงรักษาสาธารณูปโภค-สาธารณูปการอย่างเพียงพอ
๓. การใช้ประโยชน์ที่ดินตามกฎหมายผังเมือง

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ แนวทางการพัฒนา คือ

๑. การก่อสร้าง ปรับปรุงแหล่งน้ำอุปโภค-บริโภคและน้ำเพื่อการเกษตร

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ แนวทางการพัฒนา คือ

๑. พัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน
๒. พัฒนาฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน
๓. การส่งเสริมการเกษตร

๒. ฐานะศาสตร์การพัฒนาด้านคนและสังคม แนวทางการพัฒนา คือ

๑. ส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพดี มีร่างกายแข็งแรงปลอดจากโรคภัยไข้เจ็บ
๒. พัฒนาส่งเสริมให้ประชาชนมีสวัสดิการ การนันทนาการตลอดจนมีความปลอดภัยในชีวิต

๓. ฐานะศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม แนวทางการพัฒนา คือ

๑. เพิ่มช่องทางในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารให้แก่ประชาชน
๒. จัดการศึกษาทุกระดับ
๓. ส่งเสริมให้ประชาชนอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณี กิจกรรมทางศาสนาและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔. ฐานะศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม แนวทางการพัฒนา คือ

๑. สร้างจิตสำนึกรักษาและ呵รงดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. บำบัดและกำจัดขยะและสิ่งปฏิกูล
๓. ก่อสร้างปรับปรุงที่สาธารณูปโภคให้เป็นสุขาภิบาลที่พักผ่อน ออกกำลังกายแก่ประชาชน

๕. ฐานะศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร แนวทางการพัฒนา คือ

๑. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในรูปประชามติ
๒. ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงาน อบต.
๓. พัฒนาบุคลากรของห้องถีนให้มีความรู้ คุณธรรม จริยธรรม
๔. จัดหาและปรับปรุงเครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่เหมาะสมต่อการบริหารของ อบต.

การพัฒนาห้องถีนขององค์การบริหารส่วนตำบลดวน เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดวน ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาห้องถีนในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลดวน จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลดวน ยังได้นำให้คุณเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนี้ยังได้นำการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึงตนเองในห้องถีน และยังจัดให้มีเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์การกิจ อำนวยหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาน้ำดื่มและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่อย่ออื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลดวน กำหนดวิธีการดำเนินการตาม

ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ ที่มีภาค นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์การกิจให้ตรงทางปัญหา โดยสามารถกำหนดเป็นการกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งการกิจดังกล่าวถูกกำหนดโดยในรายบุคคลสถาบันและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีการกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (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))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีการกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๗))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๕))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๖) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีการกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
- (๒) การคุ้มครองคุ้มครองและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๔))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
- (๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๕) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๔))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พัฒนารัฐกรุงและการท่องเที่ยว มีการกิจที่ เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครองผู้ครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของชาวภูเขา (มาตรา ๖๘ (๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))

(๕) การห้องเที่ยว (มาตรา ๖๔ (๑๒))

(๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิช (มาตรา ๖๔ (๑๑))

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

(๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๙))

๕๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ท่าเรือ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๖))

(๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๗))

๕๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม อารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ อารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๔ (๘))

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

(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))

(๔) การส่งเสริมการกีฬา อารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๗))

๕๗ ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสถาบันและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓))

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๔))

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร์ ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))

(๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))

(๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถแก้ไข ทางองค์การบริหารส่วนตำบลลดดวน ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับพันโนเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายและนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

ภารกิจ : มาตรา ๖๗, ๖๘ หมายถึง พ.ร.บ. สถาบันและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗
มาตรา ๑๖, ๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๓๗

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคต

แนวทางที่ใช้ในการวิเคราะห์ศักยภาพ

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคต ผ่านวิเคราะห์ศักยภาพด้วยเทคนิค SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค)

การวิเคราะห์ศักยภาพและโอกาสการพัฒนา โดยการนำเทคนิค SWOT Analysis มาใช้ในการวิเคราะห์ศักยภาพและโอกาสการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ โดยพิจารณาปัจจัยสภาวะแวดล้อม ของประเทศ ที่มีผลต่อการบริหารส่วนตำบล ว่ามี จุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) ปัจจัยสภาวะแวดล้อม ทางเศรษฐกิจ โอกาส (Opportunity) อุปสรรค (Threaten) เพื่อเป็นการประเมินศักยภาพกำหนดทิศทาง ในการพัฒนา ให้อ่าย่างถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์ ดังนี้

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
ระบบการบริหาร <ul style="list-style-type: none"> - มีการจัดโครงสร้างภายในที่เหมาะสมสมดุลคล้อง ระบบการก่อ <ul style="list-style-type: none"> - มีการแบ่งแยกงาน/มอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ บุคลากร <ul style="list-style-type: none"> - บริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล - ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในรูปแบบ ความตระหนักรู้ <ul style="list-style-type: none"> - ระบบข้อมูล/เทคโนโลยีสารสนเทศ - มีการเก็บข้อมูลในการดำเนินงาน - มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ตลอดจน บุคลากรที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน	๑. ระบบการบริหาร <ul style="list-style-type: none"> - กว้าง博 ระเบียง ข้อบังคับ มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทำให้เจ้าน้ำที่ผู้ปฏิบัติงานลับสน / ขาดความชัดเจน - พื้นที่รับผิดชอบมาก ไม่สามารถพัฒนาได้อย่างทั่วถึง ๒. ระบบข้อมูล/เทคโนโลยีสารสนเทศ <ul style="list-style-type: none"> - มีการนำข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศไปปรับใช้ในการทำงานน้อย - การนำข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้บางครั้งเกิดความล่าช้าและเกิดข้อผิดพลาด ๓. อัตรากำลัง <ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน - บุคลากรได้รับมอบหมายงานหลายหน้าที่ ๔. การเงิน/งบประมาณ <ul style="list-style-type: none"> - งบประมาณที่ได้รับจัดสรรไม่เพียงพอต่อการพัฒนา - ภาษีรายได้ที่จัดเก็บเองมีจำนวนจำกัด และบางครั้งก็ไม่สามารถจัดเก็บได้อย่างเต็มเม็ดเต็มหน่วย

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
<p>จุดแข็งของชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีคนที่อุดมสมบูรณ์เป็นแหล่งปลูกพืชที่สำคัญ - มีกลุ่มออมทรัพย์และกองทุนหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน - มีกลุ่มอาชีพ ๙ กลุ่ม - มีการอนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรมไว้เป็นอย่างดี - หนี้สาธารณะต่ำมีความอุดมสมบูรณ์ - ไม่มีปัญหาด้านสังคมที่รุนแรง - มีสัมภาระคุณภาพมาตรฐานในการสัญจร และ - มีผลิตทางการเกษตร - ประชาชน ผู้นำมีความพร้อมที่จะให้ความร่วมมือกับทางราชการในการพัฒนาท้องถิ่นของชุมชน - ประชาชนส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรรม ผลผลิตทางการเกษตรที่สำคัญ ได้แก่ ข้าว อ้อย และฟ้าทะลัง เลี้ยงสัตว์ ฯลฯ - มีความสงบไม่ค่อยจะมีปัญหา ด้านความมั่นคงและด้านมลพิษ 	<p>๕. ศักยภาพของชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประสบปัญหาภัยธรรมชาติ (ภัยแล้ง) - ประชากรยังมีการศึกษาต่ำ - ผลผลิตทางการเกษตรราคาต่ำ - ประชากรยังขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนา - กลุ่มอาชีพยังขาดเงินทุนและการเรียนรู้ต่างๆ - ไม่มีแหล่งท่องเที่ยว - เกษตรกรยังนิยมใช้สารเคมี - การบุกรุกทำลายพื้นที่ป่าชุมชน ที่สาธารณะ <p>ประโยชน์</p> <ul style="list-style-type: none"> - รายภูมิจากส่วนใหญ่ประชาชนประกอบอาชีพทางการเกษตรเพียงอย่างเดียวทำให้ขาดรายได้ - ประชาชนไม่สามารถรวมกลุ่มกันเพื่อดำเนินการด้านเศรษฐกิจของชุมชนในรูปของกลุ่มอาชีพอย่างเข้มแข็ง - ขาดแหล่งเก็บกักน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threaten)
<ul style="list-style-type: none"> - มีนโยบายต่างๆ ของรัฐบาลที่สนับสนุนส่งเสริม - การแก้ปัญหาความยากจน ปัญหาฯ สภาพนิเวศน์โดยรัฐบาล - ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยรวดเร็วเข้าถึง - การปฏิรูปการศึกษาของรัฐ - มีการบูรณาการร่วมกันขององค์กรหรือส่วนราชการต่างๆในการพัฒนา - กองทุนหมุนบ้านต่างๆเป็นแหล่งเงินทุน - มีการสนับสนุนส่งเสริมกลุ่มอาชีพ - การพัฒนาโดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง - การปฏิรูประบบราชการทำให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน - รัฐบาลมีนโยบายให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง - ได้รับงบประมาณจากส่วนกลางเพิ่มขึ้นเพื่อให้แนวทางในการบริหารจัดการท้องถิ่น 	<ul style="list-style-type: none"> - ขาดบุคลากรที่มีความรู้ในการพัฒนาองค์กร - ขาดบุคลากรผู้เชี่ยวชาญที่ช่วยส่งเสริมอาชีพด้านต่างๆเพื่อให้ประชาชนมีอาชีพที่มั่นคงและมีรายได้เสริม - ขาดการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน - ขาดการบูรณาการร่วมกันของส่วนราชการในการกำหนดพิธีทาง เป้าหมายการพัฒนา - กฎหมายและระเบียบต่างๆในการปฏิบัติงานทำให้ขาดความคล่องตัวในการบริหารงาน - การจัดสรรงบประมาณและระยะเวลาเบิกจ่ายไม่เหมาะสมกับเวลาดำเนินการ - ภาระหน้าที่เพิ่มมากขึ้น ตามภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอน ทำให้บุคลากรไม่เพียงพอ - ตลาดสินค้าการเกษตรมีความต้องการไม่แน่นอน และราคาตกต่ำ - สภาพดินที่อากาศไม่เอื้ออำนวยส่งผลกระทบต่อผลผลิตทางการเกษตร - ภาวะวิกฤตการณ์น้ำมันแพง ค่าครองชีพสูง - สถานการณ์ทางการเมืองมีความไม่แน่นอน

การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

การกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชน
๓. ด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีตลอดจนภูมิปัญญา ท้องถิ่น
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหารตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมือง
๖. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

การกิจรอง

๑. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๒. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๓. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

แนวทางและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและการรอบอัตรากำลัง

ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับการถ่ายโอนภารกิจในด้านต่างๆตามพระราชบัญญัติและข้อตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับในภาวะการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ เป็นจำนวนมาก ทำให้ประชาชนในเขตตำบลมีความต้องการในการดำเนินงาน จากองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อรองรับการถ่ายโอนและสามารถแก้ไขปัญหาและความต้องการของราษฎรได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อชุมชน

องค์การบริหารส่วนตำบลลงดุณ ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ดังนี้

- (๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- (๒) กองคลัง
- (๓) กองซ่อม
- (๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- (๕) กองสวัสดิการสังคม
- (๖) หน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๕ อัตรา พนักงานครุยองค์การส่วนตำบล จำนวน ๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๕ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๗ อัตรา รวมกำหนดกรอบอัตราจำนวนทั้งสิ้น ๓๕ อัตรา แต่เนื่องจากแก้ไขปรับปรุงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล และแก้ไขปรับปรุงกอง สำนัก หรือส่วนราชการอื่น เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศ ก.อบต.จังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ บริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล กำหนดกรอบอัตรากำลัง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศก.อบต.จังหวัดมหาสารคาม เรื่อง กำหนดอัตรากำลัง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่อย่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนี้

- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๑. กำหนดเพิ่ม ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานภาคระดับเดียว) จำนวน ๑ อัตรา
- กองสวัสดิการสังคม
- ๒. กำหนดเพิ่ม ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา
- ยุบเลิกกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๓. ปรับเปลี่ยนตำแหน่งโดยไม่เปลี่ยนตำแหน่งสายงาน (เนื่องจากยุบเลิกกอง) ตำแหน่ง สำนักการสาธารณสุขปฏิบัติการ จากกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ไปสังกัด สำนักปลัด อบต. และแก้ไขตำแหน่ง ๔๒-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑

๔. ปรับเปลี่ยนตำแหน่งโดยไม่เปลี่ยนตำแหน่งสายงาน (เนื่องจากยุบเลิกกอง) ตำแหน่ง **ผู้อำนวยการสุขาภิบาลงาน** จากกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ไปสังกัด สำนักปลัด อบต. และแก้ไข **มาตรา ๑๐๓-๑๖๐๑-๐๐๑**

- ยุบเลิกกองส่งเสริมการเกษตร

๕. ปรับเปลี่ยนตำแหน่งโดยไม่เปลี่ยนตำแหน่งสายงาน (เนื่องจากยุบเลิกกอง) ตำแหน่ง **ผู้อำนวยการ** จากกองส่งเสริมการเกษตร ไปสังกัด สำนักปลัด อบต. และแก้ไขเลขที่ตำแหน่ง **มาตรา ๑๐๓-๐๐๑**

๖. ปรับเปลี่ยนตำแหน่งโดยไม่เปลี่ยนตำแหน่งสายงาน (เนื่องจากยุบเลิกกอง) ตำแหน่ง **ผู้อำนวยการ จำนวน ๑ อัตรา** จากกองส่งเสริมการเกษตร ไปสังกัด สำนักปลัด อบต.

วิธีการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัจจุบันขององค์กรบริหารส่วนตำบลคงดวน มีภารกิจอำนวยหน้าที่ที่จะต้อง **ดำเนินไปอย่างต่อเนื่องตามภารกิจสำคัญต่อไปในพระราชบัญญัติสถาบันตำบลและองค์กรบริหารท้องที่ พ.ศ. ๒๕๓๗** และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการบริหารให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๔.๑ โครงสร้าง

รายการแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. อำนวยการ ๑.๑ อำนวยการเจ้าหน้าที่ ๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๑.๓ บรรเทาสาธารณภัย ๒. บริหารงานทั่วไป ๒.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๓. เงินและบัญชี ๓.๑ งานเงินและบัญชี ๓.๒ ทรัพย์สิน ๓.๓ จัดเก็บรายได้ ๔. แผนและก่อสร้าง ๔.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๔.๒ งานสำรวจ ๔.๓ งานออกแบบ	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๖ งานบริหารงานสาธารณสุข ✓ ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร	
๕. กองคลัง ๕.๑ งานเงินและบัญชี ๕.๒ ทรัพย์สิน ๕.๓ จัดเก็บรายได้	๒. กองคลัง ๒.๑ งานเงินและบัญชี ๒.๒ ทรัพย์สิน ๒.๓ จัดเก็บรายได้	
๖. กองซ่อม ๖.๑ แบบแผนและก่อสร้าง ๖.๒ สำรวจ ๖.๓ ออกแบบ	๓. กองซ่อม ๓.๑ แบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ สำรวจ ๓.๓ ออกแบบ	

บริเวณค้อมน การน้ำรบสุข การน้ำดูด น้ำดื่มน้ำ		
การและวัฒนธรรม ศึกษา ศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และการและนักงานการ	๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๑ งานบริหารการศึกษา ๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนักงานการ	
สุขภาพ สังคม การสังคม พัฒนาอาชีพ	๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานพัฒนาชุมชน ๕.๒ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม ๕.๓ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	
ภายนอกใน	๖. หน่วยตรวจสอบภายใน	
ภายนอก ภายนอก ภายนอก		

๔.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์กรบริหารส่วนตำบลลดลงดวน ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากการกิจที่จะดำเนินเพื่อส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละภาระมีเท่าใด เพื่อนำวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น รวมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุณค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรบริหารส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลลดลงดวน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ในการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ภารกิจ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาด ว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลัง เพิ่ม/ลด			หมาย เหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ภารกิจ (ปลัด อปต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการสำนักปลัด	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการสำนักงานภายนอก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการสำนักงานภายนอก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการสำนักงานภายนอก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการสำนักงานภายนอก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการสำนักงานภายนอก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการสำนักงานภายนอก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการ	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้อำนวยการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาด ว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า				อัตรากำลัง เพิ่ม/ลด			หมาย เหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๑๐	
<u>สุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)</u>									
สาธารณสุขปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	ยุบเลิก ปรับเกี่ย/ ไปสังกัด สป. /แก้ไขเขตที่ ค้าแผ่นง
สาธารณสุขชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	ปรับเกี่ย/ ไปสังกัด สป. /แก้ไขเขตที่ ค้าแผ่นง
<u>ศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)</u>									
งานการศึกษา ระดับต้น)	-	-	๑	๑	-	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
การกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)									
ศึกษาชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
เด็กเลือกองค์การบริหารส่วนตำบลลงคะแนน		๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>กิจกรรมการกิจ</u>									
(ตัวักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	-	
เด็กเลือกบ้านโดย自行		๑	๑	๑	-	-	-	-	
<u>กิจกรรมการกิจ</u>									
(ตัวักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
<u>การสังคม (๑๑)</u>									
งานสวัสดิการสังคม ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
การกองสวัสดิการสังคม)									
สุขอนามัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
สุขอนามัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
สุขอนามัยชุมชน (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	-	-	๑	๑	-	-	+๑	-	
<u>สื่อสอนภาษาไทย (๑๙)</u>									
ตรวจสอบภาษาไทย (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	
<u>การเกษตร (๑๑)</u>									
เกษตรปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	ยุบเลิก ปรับเกี่ย/ ไปสังกัด สป. /แก้ไขเขตที่ ค้าแผ่นง
<u>กิจกรรมการกิจ</u>									
ภาคการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	ปรับเกี่ย/ ไปสังกัด สป.
รวม	๓๙	๔๓๓	๓๖	๓๖	+๑	+๓	-	-	

ລ/ດ	ຊື່ - ຊະບຸ - ຜູ້ຄອງຈາກແພດ	ຫຼາມມັນ	ເສົາແມຍຈ/ ອັບຕົນ	ເສົາທີ່ສັນຫຼັບ	ຫຼາມການ ກົງຫາກ	ຄໍາອະນຸມັດ				ຄໍາອະນຸມັດ				ຄໍາອະນຸມັດ					
						ຈຳນວນ	ເງິນເປົ້າ	ເງິນເປົ້າ	ໃຫຍ່ຄະນະ	ໃຫຍ່ຄະນະ	ເຄີຍມືດີ	ເຄີຍມືດີ	ການຍົກສອງ	ເມນາເບດີ					
1	ບັດທອດສັກເປົາສັກເນົາແບບ (ນິ້ນເບີ້ນທະນາທົ່ວເມີນ)	ກລກ.3	423-00-1101-001	1	-	548,040	168,000	168,000	1	1	-	-	14,520	19,680	550,800	735,720	755,400	755,400	ໄຮ້ ດອກຍາກ ດາວໂຫ
	ສໍານັກສື ອົບທ. [01]																		
2	ຫົວໜ້າສຳນັກສື ອົບທ. (ນິ້ນເບີ້ນທະນາທົ່ວເມີນ)	ຕິດ	42-3-01-2101-001	1	1	382,360	42,000	42,000	1	1	-	-	13,440	13,440	13,320	418,080	438,000	451,320	(31,880)
3	ນັກວິຊາການພຸດຊະນີ ນາສາດວຽກຈາກ	ຫຼກ.	42-3-01-3102-001	1	1	362,640	0	0	1	1	-	-	12,960	13,440	13,320	342,720	376,080	389,400	(30,220)
4	ນັກວິຊາການໂນຍາກແລະພົນ ນາສາດວຽກຈາກ	ປກ.	42-3-01-3103-001	1	1	218,400	0	0	1	1	-	-	7,560	7,680	7,680	210,840	226,080	233,760	(18,200)
5	ນັກ	ປກ.	42-3-01-3105-001	1	1	218,400	0	0	1	1	-	-	12,000	7,680	7,680	367,320	226,080	233,760	(18,200)
6	ນັກວິຊາການທະນາ ນາຍຫົວໜ້າ ຕ່າງໆເມືອງ	ປກ.	42-3-01-3401-001	1	1	180,720	0	0	1	1	-	-	12,000	9,360	9,120	367,320	190,080	199,200	(15,060)
7	ນັກວິຊາການສາງອຸນຫະ ນາສາດວຽກຈາກສົງລະເໝົດ	ປກ.	42-3-01-3601-001	1	1	226,080	0	0	1	1	-	-	12,000	7,680	7,680	367,320	233,760	241,440	(18,840)
8	ເຈົ້າຫົວໜ້າ ແກ້ວກະວາງ ນາງວິຊາວຽກຈາກ	ປກ.	42-3-01-4101-001	1	1	162,000	0	0	1	1	-	-	6,000	6,360	6,480	158,760	168,360	174,840	(13,500)
9	ເຈົ້າຫົວໜ້າການສາງອຸນຫະ ນາສາດວຽກຈາກ	ຫຼກ.	42-3-01-4601-001	1	1	230,400	0	0	1	1	-	-	9,000	9,240	9,720	221,280	239,640	249,360	(19,200)
10	ເຈົ້າຫົວໜ້າການສາງອຸນຫະ ນາສາດວຽກຈາກທຶນ ປະມະນາງກາງສ ຈ່າກຂອງຫຼາຍ	ຫຼກ.	42-3-01-4805-001	1	1	341,160	0	0	1	1	-	-	10,920	11,400	11,400	329,880	352,080	363,480	(28,430)
11	ຜູ້ອໍານັກຫົວໜ້າການສາງອຸນຫະ ນາສາດວຽກຈາກທຶນ ສະໜັບເງື່ອນ	-	-	1	1	257,280	0	0	1	1	-	-	9,840	10,320	10,800	255,360	267,600	278,400	(21,440)
12	ຜູ້ອໍານັກຫົວໜ້າການສາງອຸນຫະ ນາສາດວຽກຈາກທຶນ ປະມະນາງສ ຈ່າກຂອງຫຼາຍ	-	-	1	1	256,080	0	0	1	1	-	-	9,600	10,080	10,440	248,160	260,160	270,600	(20,840)

			ប្រចាំឆ្នាំ	សាកលវិទ្យាល័យ	សាកលវិទ្យាល័យ	ប្រចាំឆ្នាំ															
			(ករណ)	(ករណ)	(ករណ)	(ករណ)	(ករណ)	(ករណ)	(ករណ)	(ករណ)	(ករណ)	(ករណ)	(ករណ)	(ករណ)	(ករណ)	(ករណ)	(ករណ)	(ករណ)	(ករណ)	(ករណ)	
24	ផ្ទៃដាក់សាខាសាកលវិទ្យាល័យ នគរបាលខេត្តពោធិ៍ធម៌រី	គ.ប.ស.	42-3-08-2107-001	1	-	0	0	-	1	1	-	+1	-	-	435,600	13,620	-	435,600	449,220	ការអប់រំ	
25	ជាតិភាពការងារភោជន៍ នគរបាលខេត្តពោធិ៍ធម៌រី	ប.ក.ប.	42-3-08-3803-001	1	1	266,040	0	1	1	1	-	-	-	-	8,760	10,920	11,160	258,000	276,960	288,120	(22,170)
26	សុំដែលសារពីសំគាល់ការងារនៅក្នុងប្រព័ន្ធបណ្ឌិត	គ.គ.ប.ស.	គ.គ.ប.ស.	42-3-08-6600-296	1	1	-	0	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(27,870)	
27	សុំដែលសារពីសំគាល់ការងារនៅក្នុងប្រព័ន្ធបណ្ឌិត	គ.គ.ប.ស.	គ.គ.ប.ស.	42-3-08-6600-297	1	1	-	0	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(27,340)	
28	សុំដែលសារពីសំគាល់ការងារនៅក្នុងប្រព័ន្ធបណ្ឌិត	គ.គ.ប.ស.	គ.គ.ប.ស.	-	1	-	112,800	0	1	1	-	-	-	0	0	4,560	142,800	112,800	117,360	វាយតិច	
29	សុំដែលសារពីសំគាល់ការងារនៅក្នុងប្រព័ន្ធបណ្ឌិត	គ.គ.ប.ស.	គ.គ.ប.ស.	-	1	-	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(សម្រេចកូលចំណាំ)	
30	សុំដែលសារពីសំគាល់ការងារនៅក្នុងប្រព័ន្ធបណ្ឌិត	គ.គ.ប.ស.	គ.គ.ប.ស.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(សម្រេចកូលចំណាំ)	
31	សុំដែលសារពីសំគាល់ការងារនៅក្នុងប្រព័ន្ធបណ្ឌិត	គ.គ.ប.ស.	គ.គ.ប.ស.	-	1	-	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(28,380)	
32	សុំដែលសារពីសំគាល់ការងារនៅក្នុងប្រព័ន្ធបណ្ឌិត	គ.គ.ប.ស.	គ.គ.ប.ស.	42-3-11-2105-001	1	1	402,720	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,440	13,080	449,220	458,160	471,240	(33,560)
33	បណ្ឌិតនានាដៃខែឆ្នាំ នគរបាលខេត្តពោធិ៍ធម៌រី	ប.ក.ប.	42-3-11-3801-001	1	1	226,080	0	1	1	1	-	-	-	-	7,680	7,680	382,560	233,760	241,440	(18,840)	
34	បណ្ឌិតនានាដៃខែឆ្នាំ នគរបាលខេត្តពោធិ៍ធម៌រី	ប.ក.ប.	42-3-11-4101-002	1	1	171,720	0	1	1	1	-	-	-	-	6,360	6,480	7,080	165,120	178,200	185,280	(14,310)

	ชื่อ	เบอร์โทรศัพท์	บ้านเลขที่	บ้านเลขที่	บ้านเลขที่	บ้านเลขที่	บ้านเลขที่	บ้านเลขที่	บ้านเลขที่	บ้านเลขที่	บ้านเลขที่	บ้านเลขที่	บ้านเลขที่	บ้านเลขที่	บ้านเลขที่	บ้านเลขที่	บ้านเลขที่		
ลำดับ		(๑)	(๒)	(๓)	(๔)	(๕)	(๖)	(๗)	(๘)	(๙)	(๑๐)	(๑๑)	(๑๒)	(๑๓)	(๑๔)	(๑๕)	(๑๖)	(๑๗)	
35	เจ้าหน้าที่งานพัฒนาชุมชน	ปจ./ทช.	42-3-11-4801-001	1	-	0	0	-	1	1	-	+1	-	-	297,900	9,720	-	297,900	307,620
	...																	กำหนดใหม่	
	หมายเหตุรวมยอดยกเว้น (12)																		
36	นักวิชาการด้านความปลอดภัยใน ชุมชน ที่มาศึกษา	ปช.	42-3-12-3205-001	1	1	180,720	0	0	1	1	1	+1	-	-	297,900	9,720	-	297,900	307,620
	(5) รวม																		
	(6) ประมาณการประเมินค่าตอบแทนตามเกณฑ์ 15 %																		
	(7) รวมเป็นค่าใช้จ่ายเดือนสิ้นเดือน																		
	(8) คิดเป็นร้อยละ ๑๐ ของประมาณการจะประดิษฐ์																		
	(9) กรณีพื้นที่เดือนสิ้นเดือน เนื้อที่ที่ดินที่เปลี่ยนแปลง เนื่องจากสถานการณ์ทางการเมือง ให้หักลดหักเพิ่มเติม ตามที่ต้องหัก																		
	หมายเหตุ																		
	หมายเหตุรวมยอดยกเว้นที่ได้รับการหักลดหัก																		
	จราจรแม่น้ำชั่วคราวประจำปี 2564 = 33,510,000 บาท ตามที่ขอรับผูกตกลงประมวลรากฐานประชาระประจำปี 2564																		
	จราจรแม่น้ำชั่วคราวประจำปี 2565 = 32,100,000 บาท ตามที่ขอรับผูกตกลงประมวลรากฐานประชาระประจำปี 2565																		
	จราจรแม่น้ำชั่วคราวประจำปี 2566 = 33,705,000 บาท ประมาณการเพิ่มน้ำท่วมอย่าง ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565																		
	หมายเหตุรวมคงเหลือที่ยังไม่ได้รับเงิน (เงินอุดหนุนและเบี้ยยังชีพ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ เป็นเงินเดือน 13,855,809 บาท , ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ เป็นเงินเดือน 11,840,890 บาท)																		
	จราจรแม่น้ำชั่วคราวประจำปี 2564 = 19,634,191 บาท (33,510,000 - 13,855,809)																		
	จราจรแม่น้ำชั่วคราวประจำปี 2565 = 20,259,110 บาท (32,100,000 - 11,840,890)																		
	จราจรแม่น้ำชั่วคราวประจำปี 2566 = 21,864,110 บาท (33,705,000 - 11,840,890)																		
	ตราสือบัญชีต่อ																		
	นางสาวพรนิภา พานิสา																		
	ผู้อำนวยการกลุ่มสังกัด																		
	ผู้อำนวยการบureau																		

หมายเหตุ

หมายเหตุรวมยอดยกเว้นที่ได้รับการหักลดหัก (เงินอุดหนุนและเบี้ยยังชีพ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ เป็นเงินเดือน 13,855,809 บาท , ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ เป็นเงินเดือน 11,840,890 บาท)
จราจรแม่น้ำชั่วคราวประจำปี 2564 = 19,634,191 บาท (33,510,000 - 13,855,809)
จราจรแม่น้ำชั่วคราวประจำปี 2565 = 20,259,110 บาท (32,100,000 - 11,840,890)
จราจรแม่น้ำชั่วคราวประจำปี 2566 = 21,864,110 บาท (33,705,000 - 11,840,890)

(นายมูลค์ ปัจฉัคโควงศ์)

นายนายศักดิ์วราธาราษฎร์

นายอภิญญาภรณ์ รุ่งษะราษฎร์

ปลัดองค์กรวิสาหกิจส่วนตัวบ้านสังฆ敦

(นายอภิญญาภรณ์ รุ่งษะราษฎร์)
ผู้อำนวยการบureau

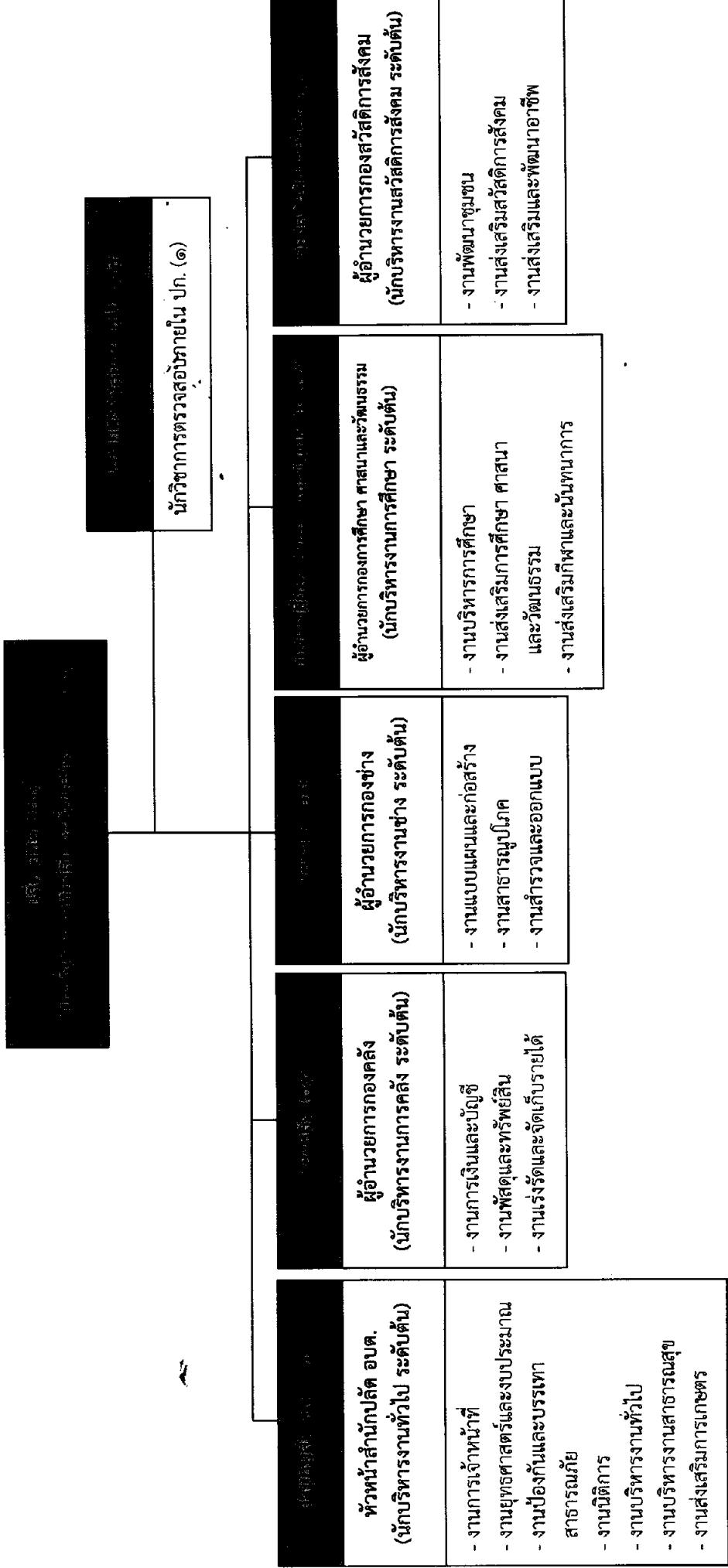
ตราสือบัญชีต่อ

(นายอภิญญาภรณ์ รุ่งษะราษฎร์)

(นางสาวพรนิภา พานิสา)

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

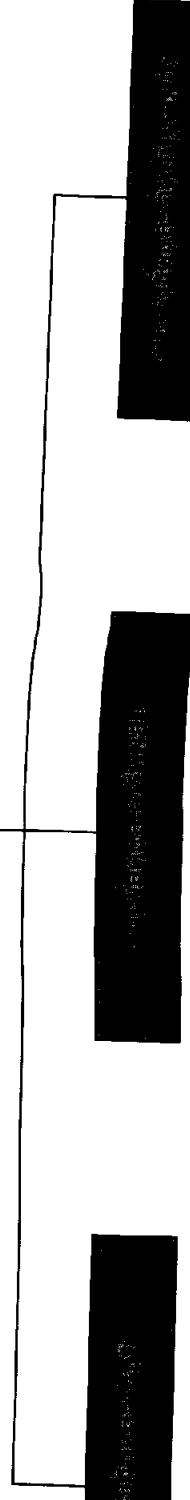
โครงสร้างส่วนราชการองค์กรบริหารท้องที่ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



(๑๐) ក្រសួងពេទ្យ និងក្រសួងសំគាល់រាជការតាំបន់ពេទ្យ

ประเภท	จำนวนการทํางานถูก*	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานเจ้างาน	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชูพ.	ตามภารกิจ ทั่วไป
อุตสาหกรรม	-	-	๗	-	๗
มีคนครอบ	-	-	๗	-	๗
อัตราค่าว่าง	-	-	-	-	-

โครงสร้างขององค์กร องค์กรบริหารส่วนตำบลดงดวน (๐๙)



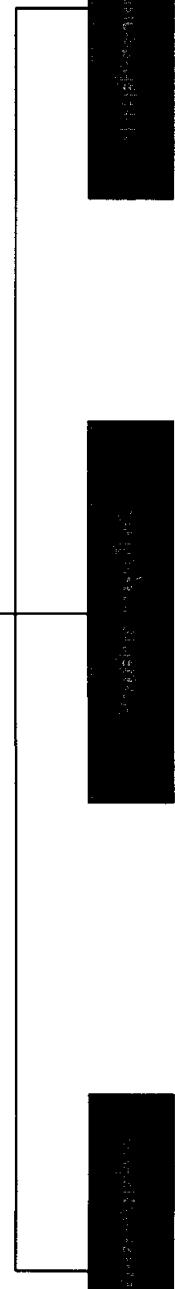
- นักวิชาการครั้ง ปก. (๑)
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี บง. (๑)

- เจ้าพนักงานพัสดุ บง./บง. (๑) (ร่าง)

- เจ้าหน้างานจัดเก็บรายได้ บง. (๑)

ประเภท	จำนวนการหักยก	วิชาการ	หัวบ่	พนักงานผู้จัด ตามภารกิจ	พนักงานผู้จัด หัวบ่	รวม
ระดับ	สูง ก่อตัว	ต้ม ชบ. ชพ. ปก./ชก.	อส. บง./ชง.	ศูนย์ประจำฯ	พนักงานผู้จัด หัวบ่	
อัตรากำลัง	-	-	๓	-	๓	
มีคนครอง	-	-	๓	-	๓	
อัตรากร่าง	-	-	-	-	๑	
						๑

โครงสร้างขององค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลลดawan (๐๕)

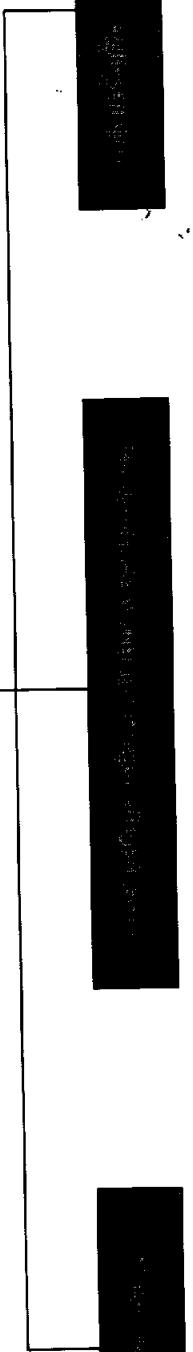
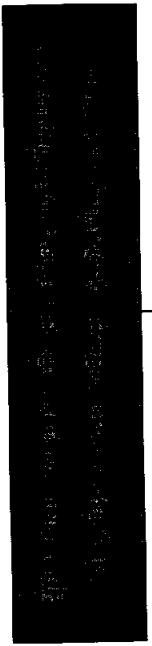


- วิศวกรโยธา ปก./ชก. (๑) (ว่าง)
- นายช่างไฟฟ้า ชง. (๑)

- นายช่างซ่อมแซมแบบ บจ./ชง. (๑) (ว่าง)

ประเภท	จำนวนภารท่องัณฑ์	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานจ้าง	พนักงานชั่วคราว					
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ปก./ชก.	อส.	บจ./ชง.	ตามภารกิจ	ทั่วไป	รวม
อัตรากำลังหมวด	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๓	๕
ลูกน้ำรอง	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	๗
อัตร่าว่าง	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๑	๓

โครงการสร้างของเรียนภาษา ภาษาและวัฒนธรรม องค์กรบริหารส่วนตำบลดอน (๐๙)



- นักวิชาการศึกษา บก. (๑)

ศพด. องค์กรบริหารส่วนตำบลดอน

- ครร. (๑)
- ผู้ดูแลเต็ก (ทักษะ) (๑) (เงินอุดหนุนจากการอบรมส่งเสริมฯ) (๑) ,
(งบประมาณ อบต.) (๑) (ว่าง)
- ศพด. บ้านโคกเยาว์
- ครร. (๑)
- ผู้ดูแลเต็ก (ทักษะ) (๑) (เงินอุดหนุนจากการอบรมส่งเสริมฯ)

ประเภท	จำนวนการห้ออถิ่น	บุคลากรทางการศึกษา	วิชาการ	ทั่วไป	หนังงานจ้าง	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
ระดับ	ถูง ก拉着	ครร. ครุ พช./ครุ ผศ.	บก./บก.	บก./บก.	บก./บก.	บก./บก.	๗
อัตรากមมด	-	๓	-	-	๓	-	๓
ร่องรอย	-	-	-	-	-	๒	๒

โครงการสร้างของก่อสร้างติดตั้งสังกะ ทองถวายส่วนตัวของเจ้าอาวาส (๑๑)



ประเพณี	จำนวนการท่องถิน			วิชาการ			ทั่วไป			ถูกจ้างประจำ			หนักงานจ้าง			พนักงานจ้าง		
	เงิน	กたら	ตีบ	ปชช.	ชพ.	บก./ชก.	อส.	บก./ชง.	ลูกจ้างประจำ	ผู้นำงานทั่วไป	ผู้ช่วยครุภัณฑ์	หัวหน้าบุคลากร	หัวหน้าบุคคล	หัวหน้าบุคคล	หัวหน้าบุคคล	หัวหน้าบุคคล	หัวหน้าบุคคล	
อัตรากำม	-	-	๓	-	-	๑	-	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
มีคนครอบ	-	-	๓	-	-	๑	-	๑	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	
อัตราร่าง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	

- น้ำพุบนบานชูชน บก. (๑)
- เจ้าหน้าที่งานพัฒนาชุมชน บก./ชง. (๑) (ว่าจ)
- เจ้าหน้าที่งานบ้านชุมชน บก./ชง. (๑) (ว่าจ)

ประเพณี	จำนวนการท่องถิน	กたら	ตีบ	ปชช.	ชพ.	บก./ชก.	อส.	บก./ชง.	ลูกจ้างประจำ	ผู้นำงานทั่วไป	ผู้ช่วยครุภัณฑ์	หัวหน้าบุคลากร	หัวหน้าบุคคล	หัวหน้าบุคคล	หัวหน้าบุคคล	หัวหน้าบุคคล	หัวหน้าบุคคล
ระดับ	เงิน	กたら	ตีบ	ปชช.	ชพ.	บก./ชก.	อส.	บก./ชง.	ลูกจ้างประจำ	ผู้นำงานทั่วไป	ผู้ช่วยครุภัณฑ์	หัวหน้าบุคลากร	หัวหน้าบุคคล	หัวหน้าบุคคล	หัวหน้าบุคคล	หัวหน้าบุคคล	หัวหน้าบุคคล
อัตรากำม	-	-	๓	-	-	๑	-	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-
มีคนครอบ	-	-	๓	-	-	๑	-	๑	-	๑	-	-	-	-	-	-	-
อัตราร่าง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-

๓๓

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัชolar ก้าวสู่เป้าหมาย			กรอบอัชolar ก้าวสู่เป้าหมาย			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เขตพื้นที่ทาง	พื้นที่ทาง	ระดับ	มาตรฐาน	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ	เงินเดือน	
กล่องรับผิดชอบ ศักดิ์สิทธิ์วัฒนธรรม (๐๙)												
๒๕	นายกรุงศรี นารีภานย์	บริษัทฯ	-	-	-	-	-	๔๙-๓๐๔-๖๗๐๐๓	ผู้อำนวยการกองกลาง ตามแต่ระดับรวม (ผู้บริหารงานการศึกษา)	๐	๐	ก้าวสู่เป้าหมาย
๒๖	นายมนตรี งามเรืองยนต์	บริษัทฯ	๔๙-๓๐๔-๖๗๐๐๓	นักวิชาการศึกษา	เชิง	๔๙-๓๐๔-๖๗๐๐๓	นักวิชาการศึกษา	เชิง	๖๑๖,๑๖๐	-	-	๖๑๖,๑๖๐
๒๗	ผู้ช่วยผู้อำนวยการส่วนตัวและผู้ช่วยผู้อำนวยการ	บริษัทฯ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ
๒๘	นางบุญรอด ถังวงศ์	บริษัทฯ	๔๙-๓๐๔-๖๗๐๐๓	ผู้ช่วยผู้จัดการ	๗๕	-	๗๕	-	-	-	-	๖๗๗๗๖๖๔๘๔
๒๙	นางสาวมนต์ เวชรัตน์	บริษัทฯ	๔๙-๓๐๔-๖๗๐๐๓	ผู้ช่วยผู้จัดการ	๗๕	-	๗๕	-	-	-	-	๖๗๗๗๖๖๔๘๔
ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายบัญชี (ห้อง)												
๓๐	นางรังษีนันดา บุญประดิษฐ์	บริษัทฯ	-	-	-	-	-	-	๗๑๙,๔๖๐	-	-	๗๑๙,๔๖๐
๓๑	นางสาวนันดาศิริกันต์ บัวทอง	บริษัทฯ	๔๙-๓๐๔-๖๗๐๐๓	ผู้ช่วยผู้จัดการ	๗๕	-	๗๕	-	-	-	-	๖๗๗๗๖๖๔๘๔
๓๒	นางสาวชารณ์ พงษ์คำนึง	บริษัทฯ	๔๙-๓๐๔-๖๗๐๐๓	ผู้ช่วยผู้จัดการ	๗๕	-	๗๕	-	-	-	-	๖๗๗๗๖๖๔๘๔
๓๓	นางสาวปริญญา ไกรยันต์	บริษัทฯ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๖๗๗๗๖๖๔๘๔
กล่องรับผิดชอบ ศักดิ์สิทธิ์ (๑๑)												
๓๔	นายกรุงศรี นารีภานย์	บริษัทฯ	๔๙-๓๐๔-๖๗๐๐๓	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	เชิง	๔๙-๓๐๔-๖๗๐๐๓	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	เชิง	๔๙,๐๐๐	๔๙,๐๐๐	-	๔๙,๐๐๐
๓๕	นายปรีชา ตีระซึชัย	บริษัทฯ	๔๙-๓๐๔-๖๗๐๐๓	นักพัฒนาชุมชน	เชิง	๔๙-๓๐๔-๖๗๐๐๓	นักพัฒนาชุมชน	เชิง	๖๒๖,๐๖๐	-	-	๖๒๖,๐๖๐

๓๔

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คณิตศาสตร์	กรอบอัตราการเร่งเติบโต				กรอบอัตราการเร่งเติบโต				เดินเรือน	หมายเหตุ
			เลขที่คำแนะนำ	ตำแหน่ง	ระดับ	เขตพื้นที่แนะนำ	ตำแหน่ง	ระดับ	เดินเรือน	เงินประจ้า		
๓๔	นราธิภูมิ ลาสนา	บริษัทฯ รับประทานอาหารร่วมค่าใช้จ่าย	๗๖-๓๑๓๑ ๔๗๐๓-๐๐๒	ผู้พนักงานธุรการ	พัชป.	๕๙๗-๓๗๓-๔๗๐๓-๐๐๒	เจ้าหน้าที่ธุรการ	พัชป.	๗๙๔.๗๕	๗๙๔.๗๕	๗๙๔.๗๕	๗๙๔.๗๕
๓๕	-	-	-	-	-	๕๙๗-๓๗๓-๔๗๐๓-๐๐๑	เจ้าหน้าที่พัฒนาธุรกิจ	พัชป.	๐	-	-	๗๙๔.๗๕
หมายเหตุรวมส่วนภายนอก (๑๒)												
๓๖	นราภรณ์ พิริยะกุล	บริษัทฯ บริหารธุรกิจร่วมค่าใช้จ่าย	๘๙-๓๑๓-๓๔๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	รากาน	๕๙๗-๓๗๓-๔๗๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	รากาน	๙๙๔.๗๕	๙๙๔.๗๕	๙๙๔.๗๕	๙๙๔.๗๕

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์กรบริหารส่วนตำบลคงดวน ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตลอดจน พนักงานจ้างทุกคน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติ หน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยในช่วงระยะเวลาตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปีนี้ องค์กรบริหารส่วนตำบลคงดวนได้วางแผนแนวทางการพัฒนาในด้านต่างๆ ดังนี้

๑๒.๑ การพัฒนาประเภทตำแหน่งบริหารท้องถิ่นและอำนวยการท้องถิ่น

- (๑) การฝึกอบรม ได้กำหนดวิธีการฝึกอบรม ไว้เป็นหลักสูตรเฉพาะตำแหน่งในแต่ละสายงาน
- (๒) การสัมมนาหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ
- (๓) การทศนศึกษาดูงาน

๑๒.๒ การพัฒนาสายงานผู้ปฏิบัติ

- (๑) การฝึกอบรม ได้กำหนดวิธีการฝึกอบรม ไว้เป็นหลักสูตร เฉพาะตำแหน่งในแต่ละสายงาน
- (๒) การศึกษาดูงาน
- (๓) การพัฒนาทักษะความชำนาญ
- (๔) การส่งเข้ารับการอบรมร่วมกับสถาบันที่มีการจัดฝึกอบรมเฉพาะด้าน
- (๕) การนิเทศงาน
- (๖) การสับเปลี่ยนงาน
- (๗) การส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบลพัฒนาตนเอง โดยวิธีการต่างๆ ดังนี้
 - ให้ศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย ทิศทาง แผนงานและโครงการของงานในหน่วยงาน ระเบียน กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้ถูกต้อง เพื่อให้การทำงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์
 - ให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และความคิดเห็นระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง

๑๒.๓ การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่ / การเปลี่ยนสายงาน

- (๑) การปฐมนิเทศ ให้กระทำการในระยะแรกของการบรรจุเข้ารับราชการ
- (๒) การแนะนำงาน ในหน้าที่ความรับผิดชอบ
- (๓) การฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑๒.๔ การพัฒนาพนักงานจ้าง

- (๑) การปฐมนิเทศ เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรที่จะดำเนินการในระยะแรกของการเข้ามาปฏิบัติงาน
- (๒) การฝึกอบรม เป็นวิธีการหนึ่งที่ต้องการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี การส่งเสริม คุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- (๓) การศึกษาดูงาน

๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนห้องคืนและลูกจ้าง

พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงดวน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตว์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์

ทับซ้อน

๔. การยึดหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพໂປ່ງໃສ และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักธรรยากริชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย