

ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
ครั้งที่ ๑



องค์การบริหารส่วนตำบลดงดวน
อำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลลดงดวน

เรื่อง ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขปรับปรุงการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล และแก้ไขปรับปรุงกอง สำนัก หรือส่วนราชการอื่น เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกว่าชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม ในการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

องค์การบริหารส่วนตำบลลดงดวน อำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม จึงประกาศปรับปรุง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑ ตั้งแต่วันที่ ๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

๐๘๗

(นางอัญชลี สารสว่าง)

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลดงดวน ปฏิบัติหน้าที่

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลดงดวน

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลลดดวน ได้มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลลดดวน ตามพระราชบัญญัติสถาบันพลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการบริหารจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกว่าอย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อให้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณ และบรรจุแต่งตั้ง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น และการปฏิบัติการตามภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เนื่องจากคณะกรรมการกลางข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต.) ได้กำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๕๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ องค์การบริหารส่วนตำบลลดดวน จึงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑

องค์การบริหารส่วนตำบลลดดวน

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัจุบัน ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๗
๖. การกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๕
๗. สรุปปัจุบันและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคงลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๔
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๓๔

● หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๘ ลงวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๔๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์กรบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และการกิจขององค์กรบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

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

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์กรบริหารส่วนตำบลดงดวง จึงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์กรบริหารส่วนตำบลดงดวง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์กรบริหารส่วนตำบลดงดวง มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสถาบันบำบัดและองค์กรบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการ

พนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่อย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการทำงานด้วยหน่วยและการใช้ตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลงด่วน

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลงด่วน สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลลัพธ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลงด่วน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลลงด่วน ตามพระราชบัญญัติสถาบันตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่อย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลลงด่วน เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลลงด่วน บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรงบอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมาย การดำเนินการ โดยมุ่งมองนี้เป็นการพิจารณาว่า ลักษณะงาน ในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนครอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทาง ในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรงบอัตรากำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลลดดวงวน กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับการกิจกรรมอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วน ตำบลลดดวงวน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๘ ส่วนราชการ ประกอบด้วย สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม กองส่งเสริมการเกษตร และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยมีกรอบอัตรากำลัง พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง แยกตามส่วนราชการ ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	พนักงาน ส่วนตำบล	พนักงาน ครู อบต.	พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงาน จ้างทั่วไป	รวม
				ผู้มีคุณวุฒิ	ผู้มีทักษะ		
๑	สำนักปลัด อบต.	๗	-	๗	-	๗	๗
๒	กองคลัง	๕	-	-	-	-	๕
๓	กองช่าง	๔	-	-	-	-	๔
๔	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๒	-	-	-	-	๒
๕	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑	๓	-	๓	-	๓
๖	กองสวัสดิการสังคม	๓	-	-	-	-	๓
๗	หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	-	-	-	-	๑
๘	กองส่งเสริมการเกษตร	๑	-	๑	-	-	๑
รวม		๒๔	๓	๒	๓	๑	๓๓

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

๓.๓.๑ การจัดระดับขั้นงานที่เหมาะสม

องค์การบริหารส่วนตำบลลดดวงวน ได้แบ่งสายงานการปฏิบัติงานและระดับขั้นงานของพนักงานส่วนตำบลออกเป็น ๓ สายงาน ได้แก่ สายงานผู้บุริหาร สายงานผู้ปฏิบัติประเทวิชาการและประเทททัวไป และพนักงานจ้าง โดยเป็นไปตามโครงสร้างการจัดประเภทและระดับตำแหน่ง และตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของพนักงานในแต่ละตำแหน่งแต่ละสายงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างเหมาะสมและตรงตามภารกิจ และมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ได้กำหนดอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัดในส่วนราชการ ดังนี้

■ สายงานผู้บุริหาร เป็นสายงานในระดับกลางและระดับต้น เนื่องจากมีข้อจำกัดในเรื่องของภาระค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคลตามมาตรฐาน ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จึงกำหนดให้เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ประกอบด้วยหัวหน้าส่วนราชการจำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้

- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)
- หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)
- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)
- ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)
- สายงานประเพณีวิชาการ จำนวน ๑๐ ตำแหน่ง ๑๐ อัตรา ได้แก่
 - นักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการ
 - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับปฏิบัติการ
 - นิติกร ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ
 - นักวิชาการคลัง ระดับปฏิบัติการ
 - วิศวกรโยธา ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ
 - นักวิชาการสาธารณสุข ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ
 - นักวิชาการศึกษา ระดับปฏิบัติการ
 - นักพัฒนาชุมชน ระดับชำนาญการ
 - นักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ
 - นักวิชาการเกษตร ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ
 - พนักงานครุอุปกรณ์บริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ได้แก่
 - ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ จำนวน ๓ อัตรา
 - สายงานประเพณีทั่วไป จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๑๐ อัตรา ได้แก่
 - เจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน (สำนักปลัด)
 - เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับชำนาญงาน
 - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ระดับชำนาญงาน
 - เจ้าพนักงานพัสดุ ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน
 - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ระดับชำนาญงาน
 - นายช่างโยธา ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน
 - นายช่างเขียนแบบ ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน
 - นายช่างไฟฟ้า ระดับชำนาญงาน
 - เจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับชำนาญงาน
 - เจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน (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 เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานได้ที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อตัวให้อัตรากำลังคนมากกว่า โดยองค์การบริหารส่วนตำบลลงด่วน ได้มีการเก็บสถิติและวิเคราะห์ปริมาณงานของบุคลากรทุกตำแหน่งทุกงานของส่วนราชการ เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาว่าแต่ละส่วนราชการมีความจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังที่เป็นพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพิ่ม/ลด หรือคงอยู่เท่าเดิม โดยคำนวณปริมาณงานที่เกิด

ขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปหั้งหมวด เปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี ตามสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

สูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี X ๖ ชั่วโมง = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$ หรือ $๔๒,๘๐๐$ 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 จำนวนวัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

๔. $๔๒,๘๐๐$ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น $๑,๓๘๐ \times ๖๐$ จะได้ $๔๒,๘๐๐$ นาที โดยก่อนที่จะคำนวณหาเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริงในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานของเจ้าหน้าที่แต่ละสายงาน ดังต่อไปนี้

- สอดคล้องกับหน่วยงานหรือส่วนราชการหรือไม่

- มีภาระงานที่ต้องใช้สายงานนี้หรือไม่

หรือในกรณีที่มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ ต้องคำนึงถึงความจำเป็นในการปฏิบัติงาน ว่าสามารถปฏิบัติงานได้ครอบคลุมงานอื่นที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน หรือมีมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเดียวกันหรือไม่และมีภาระงานที่ต้องใช้สายงานนี้หรือไม่

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องการใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา

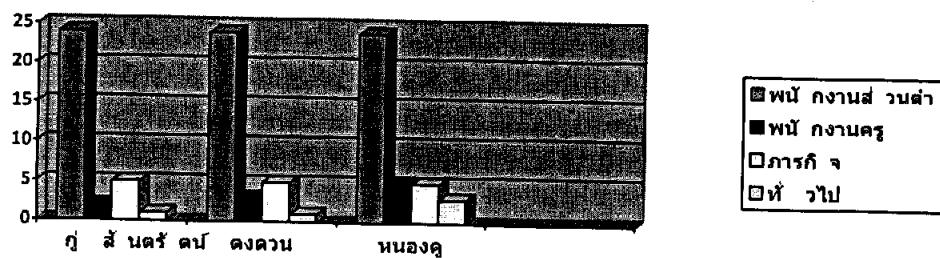
๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร องค์กรบริหารส่วนตำบลดงดวง เป็นองค์กรบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ มีการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใต้และการจัดระบบงานเป็นไปอย่างเหมาะสมกับองค์กรบริหารส่วนตำบล หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานเพิ่มขึ้น ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อภาระค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคล ตามมาตรฐาน ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนห้องถิน พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๖.๒ เรื่องการเกณฑ์อายุราชการ เนื่องจากองค์กรบริหารส่วนตำบลดงดวง มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกณฑ์อายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกณฑ์อายุ ออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรับรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย โดยเป็นข้อมูลที่ได้จากการสำรวจ แผนภูมิ ผู้บริหาร และหัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งเป็นวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรปกครองท้องถิ่นที่ใกล้เคียง

การเปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์กรบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ได้แก่ องค์กรบริหารส่วนตำบลกู่สันทรัตน์ และองค์กรบริหารส่วนตำบลหนองคู ซึ่งองค์กรบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่งเป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ใกล้เคียง จำนวนหมู่บ้าน ประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน



ประเภท	อปท.ภูสันต์รัตน์	อปท.คงดวน	อปท.หนองคู
พนักงานส่วนตำบล	๒๔	๒๔	๒๔
พนักงานครุ	๒	๓	๕
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๕	๕	๕
พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๓
รวม	๓๐	๓๓	๓๗

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลคงดวน องค์การบริหารส่วนตำบลภูสันต์รัตน์ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากรขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ใกล้เคียง จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่ง เมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕-๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคงดวน จึงยังไม่มีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่งเด่น หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด ส่วนตำแหน่งที่ว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลคงดวน ได้สรรหาโดยวิธีการรับโอน การร้องขอให้ กสท.สอข การขอใช้บัญชี กสท. และขอให้ ก.กลางสรรหา และคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ จะมีพนักงานส่วนตำบลครบถ้วนตำแหน่ง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ จะทำให้งานราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคงดวนบรรลุเป้าหมายตามภารกิจ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและต่อประชาชน และเป็นไปตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓.๙ องค์การบริหารส่วนตำบลคงดวน มีแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง โดยได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลคงดวน มีความครบถ้วนสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่สำคัญดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ เส้นทางการคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านชำรุด
- ๑.๒ ปัญหาทางด้านสาธารณูปโภคไม่เพียงพอ
- ๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะ/ไฟฟ้าเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ปัญญาด้านการประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
 - ปัญหาการขาดอาชีพเสริมหลังทำการเกษตร
 - ขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ
- ๒.๒ ปัญหาทางการตลาดของผลิตผลทางการเกษตร
 - ไม่มีตลาดรองรับผลผลิตของเกษตรกร.

๓. ปัญหาด้านสังคมและสาธารณสุข

- ๓.๑ ปัญหาขาดบุคลากรทางด้านสาธารณสุข
- ๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๓.๓ ปัญหาการแพร่ระบาดและโรคติดต่อ
- ๓.๔ ปัญหาผู้สูงอายุ , เด็ก , คนพิการ , ผู้ป่วยเอดส์ ยังไม่ได้รับโอกาสเท่าที่ควร

๔. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ (อุบลภาค - บริโภค เพื่อการเกษตร)

- ๔.๑ การขาดแคลนน้ำ/ภัณฑ์เก็บน้ำ สำหรับอุบลภาค-บริโภคในฤดูแล้ง
- ๔.๒ แหล่งน้ำธรรมชาติตื้นเขิน

๕. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๕.๑ ปัญหาการขาดแคลนข้อมูลข่าวสาร
- ๕.๒ การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ
- ๕.๓ ปัญหาการขาดเทคโนโลยีสมัยใหม่ในการศึกษา เช่น อุปกรณ์คอมพิวเตอร์
- ๕.๔ ขาดการอนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรมต่างๆ

๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๖.๑ ปัญหาการพังทลายของตึ่งริมแม่น้ำ/ลำห้วย
- ๖.๒ ปัญหาไม่มีที่ทิ้งขยะ
- ๖.๓ ไม่มีสวนปาที่อุดมสมบูรณ์
- ๖.๔ ปัญหาการบุกรุกป่าสาธารณะโดยขัน

๗. ปัญหาการบริหารและการจัดการขององค์กรบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- ๗.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติไม่เพียงพอ
- ๗.๓ การจัดระบบงานภายในองค์กร

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ก่อสร้างปรับปรุง/ซ่อมแซม/ ถนนดิน ถนนลูกรัง ถนนหินคลุก ถนน คสล.
ถนนลาดยาง , วางท่อระบายน้ำ, ก่อสร้างร่องระบายน้ำ
- ๑.๒ ติดตั้งโทรศัพท์สาธารณะ/เครือข่ายโทรศัพท์ให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน
- ๑.๓ 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 จัดทำบุคลากรด้านสาธารณสุข
- ๓.๒ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด กำจัดยุงลาย อุจจาระร่วง ฯลฯ
- ๓.๓ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ เด็ก สตรี คนพิการ

๔. จัดสวัสดิการและสงเคราะห์แก่เด็กและสตรี ผู้ด้อยโอกาสในสังคม

๔. ความต้องการด้านแหล่งน้ำ (อุปโภค - บริโภค เพื่อการเกษตร)

- ๔.๑ ให้มีการจัดทำภาชนะรองรับน้ำเพื่อใช้ในการอุปโภค-บริโภค
- ๔.๒ ให้มีการก่อสร้าง/ปรับปรุงระบบประปาหมู่บ้าน
- ๔.๓ ชุดลอกแห่งน้ำสาธารณะประโยชน์
- ๔.๔ ก่อสร้างฝายกันน้ำ

๕. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- ๕.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษา การศึกษาระบบ
- ๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาเสพติดต่าง ๆ
- ๕.๔ พื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๖.๑ ฝึกอบรมจัดตั้งกลุ่มเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๒ ชุดลอกแนวเขตกันป่าชุมชน/สาธารณะประโยชน์
- ๖.๓ ปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในตำบลและบริเวณที่สาธารณะประโยชน์
- ๖.๔ ต้องการที่ทึ้งขยายและบริการกำจัดขยะที่ถูกต้อง
- ๖.๕ ปลูกต้นไม้เพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียว

๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ จัดประชุมประชาชนสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่มอาสาอื่น ๆ
- ๗.๒ จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๗.๓ จัดศึกษาดูงานและจัดส่งพนักงาน เจ้าหน้าที่ของรัฐเข้ารับการอบรม

๔. การกิจ อำนวยหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑ และการพัฒนาห้องถินขององค์การบริหารส่วนตำบลดงดาวนัน ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามแผนพัฒนาห้องถิน (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงดาว ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลดงดาว คือ “คงความนำอยู่ เชิดชูวัฒนธรรม น้อมนำหลักเศรษฐกิจพอเพียง พัฒนาสู่อาเซียน”

พันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลดงดาว มีดังนี้

๑. ปรับปรุงและพัฒนาระบบการคมนาคม การสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ให้ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน รองรับการขยายตัวของชุมชน

๒. ปรับปรุงและพัฒนาแหล่งน้ำให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๓. เสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิต ครอบครัว ชุมชนให้เข้มแข็ง สามารถพึ่งตนเองได้ สร้างงาน สร้างอาชีพ ให้ทุกคนมีคุณภาพชีวิต ที่ดีขึ้น

๔. ส่งเสริมและพัฒนาระบบการศึกษา บำรุงรักษาศาสนា ภูมิปัญญาห้องถิน วัฒนธรรม ประเพณีอันดีงาม

๕. ส่งเสริมและพัฒนาด้านการสาธารณสุขให้ประชาชนมีสุขภาพแข็งแรงปลอดภัย จากโรคภัยต่างๆ

๖. อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๗. ปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารจัดการ การให้บริการ การมีส่วนร่วมของประชาชน ทางการเมืองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลดงดาว ประกอบด้วย ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน แนวทางการพัฒนา คือ

๑. การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน ทางเท้า ระบายน้ำ

๒. จัดให้มีการบำรุงรักษาสาธารณูปโภค-สาธารณูปการอย่างเพียงพอ

๓. การใช้ประโยชน์ที่ดินตามกฎหมายผังเมือง

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ แนวทางการพัฒนา คือ

๑. การก่อสร้าง ปรับปรุงแหล่งน้ำอุปโภค-บริโภคและน้ำเพื่อการเกษตร

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ แนวทางการพัฒนา คือ

๑. พัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน

๒. พัฒนาฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน

๓. การส่งเสริมการเกษตร

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคนและสังคม แนวทางการพัฒนา คือ

๑. ส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพจิตที่ดี มีร่างกายแข็งแรงปลอดจากโรคภัยไข้เจ็บ

๒. พัฒนาส่งเสริมให้ประชาชนมีสวัสดิการ การนั่นหน้าการตลอดจนมีความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน

៥. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม แนวทางการพัฒนา คือ

๑. เพิ่มช่องทางในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารให้แก่ประชาชน
๒. จัดการศึกษาทุกระดับ

๓. ส่งเสริมให้ประชาชนอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณี กิจกรรมทางศาสนาและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม แนวทางการพัฒนา คือ

๑. สร้างจิตสำนึกระบบที่ดีในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. บำบัดและกำจัดขยะและสิ่งปฏิกูล

๓. ก่อสร้างปรับปรุงที่สาธารณะให้เป็นสวนสุขภาพที่พักผ่อน ออกกำลังกายแก่ประชาชน

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร แนวทางการพัฒนา คือ

๑. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในรูปประชาคม

๒. ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงาน อบต.

๓. พัฒนาบุคลากรของท้องถิ่นให้มีความรู้ คุณธรรม จริยธรรม

๔. จัดหาและปรับปรุงเครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่เหมาะสมต่อการบริหารของ อบต.

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลดวน เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลดวน ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลดวน จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลดวน ยังได้นัดให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้นัดการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึงตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาน้ำดื่มและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออ้างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหา ในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลดวน กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๘ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาน้ำดื่มและองค์การบริหารส่วน

คำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและ

ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรฐาน ๖๗ (๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรฐาน ๖๗ (๗))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรฐาน ๖๘ (๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรฐาน ๑๖ (๑๐))
- (๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรฐาน ๑๖ (๕))
- (๖) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรฐาน ๑๖ (๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรฐาน ๖๗ (๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรฐาน ๖๘ (๔))
- (๓) การผังเมือง (มาตรฐาน ๖๘ (๓))
- (๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรฐาน ๑๖ (๑๗))
- (๕) การควบคุมอาคาร (มาตรฐาน ๑๖(๒๔))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่ เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรฐาน ๖๘ (๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรฐาน ๖๘ (๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรฐาน ๖๘ (๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรฐาน ๖๘ (๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรฐาน ๖๘ (๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิช (มาตรฐาน ๖๘ (๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรฐาน ๑๖ (๗))
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรฐาน ๑๖ (๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๘ (๔))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๙))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพัฒนาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ ตามความจำเป็นเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๔))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถแก้ไข ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลดังนี้ ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้อง กับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

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

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วยเทคนิค SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค)

การวิเคราะห์ศักยภาพและโอกาสการพัฒนา โดยการนำเทคนิค SWOT Analysis มาใช้ในการพิจารณาข้อมูล เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ โดยพิจารณาปัจจัยสภาวะแวดล้อมภายในองค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามี จุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) ปัจจัยสภาวะแวดล้อมภายนอก โอกาส (Opportunity) อุปสรรค (Threaten) เพื่อเป็นการประเมินศักยภาพกำหนดทิศทางเป้าหมายในอนาคตได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์ ดังนี้

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
๑. ระบบการบริหาร <ul style="list-style-type: none"> - มีการจัดโครงสร้างภายในที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ - มีการแบ่งแยกงาน/มอบหมายหน้าที่รับผิดชอบที่ชัดเจน - บริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล - ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในรูปแบบประชาคม 	๑. ระบบการบริหาร <ul style="list-style-type: none"> - กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสับสน / ขาดความชัดเจน - พื้นที่รับผิดชอบมาก ไม่สามารถพัฒนาได้อย่างทั่วถึง - ปริมาณงานมีมาก บุคลากรมีน้อย ทำให้งานเกิดความล่าช้าขาดประสิทธิภาพ
๒. ระบบข้อมูล/เทคโนโลยีสารสนเทศ <ul style="list-style-type: none"> - มีการเก็บข้อมูลในการดำเนินงาน - มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ตลอดจนอุปกรณ์ที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน 	๒. ระบบข้อมูล/เทคโนโลยีสารสนเทศ <ul style="list-style-type: none"> - มีการนำข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศไปปรับใช้ในการทำงานน้อย - การนำข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้บางครั้งเกิดความล่าช้าและเกิดข้อผิดพลาด
๓. อัตรากำลัง <ul style="list-style-type: none"> - มีแผนอัตรากำลังที่เหมาะสมกับโครงสร้างอำนาจหน้าที่ - บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน - มีการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง 	๓. อัตรากำลัง <ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน - บุคลากรได้รับมอบหมายงานหลายหน้าที่
๔. การเงิน/งบประมาณ <ul style="list-style-type: none"> - การบริหารงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย 	๔. การเงิน/งบประมาณ <ul style="list-style-type: none"> - งบประมาณที่ได้รับจัดสรรไม่เพียงพอต่อการพัฒนา - ภาครายได้ที่จัดเก็บเองมีจำนวนจำกัด และบางครั้งก็ไม่สามารถจัดเก็บได้อย่างเต็มเม็ดเต็มหน่วย

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
<p>๔. ศักยภาพของชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีพื้นที่อุดมสมบูรณ์เป็นแหล่งปลูกพืชที่สำคัญ - มีกลุ่มออมทรัพย์และกองทุนหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน - มีกลุ่มอาชีพ ๙ กลุ่ม - มีการอนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรมไว้เป็นอย่างดี - ทรัพยากรธรรมชาติยังมีความอุดมสมบูรณ์ - ไม่มีปัญหาด้านสังคมที่รุนแรง - มีเส้นทางการคมนาคมสะดวกในการสัญจร และขนส่งผลผลิตทางการเกษตร - ประชาชน ผู้นำมีความพร้อมที่จะให้ความร่วมมือกับทางราชการในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง - ชาวอาชีพเกษตรกรรม ผลผลิตทางการเกษตรที่สำคัญ ได้แก่ ข้าว อ้อย และมันสำปะหลัง เลี้ยงสัตว์ ฯลฯ - มีความสงบไม่ค่อยจะมีปัญหา ด้านความปลอดภัยและด้านมลพิษ 	<p>๕. ศักยภาพของชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประสบปัญหาภัยธรรมชาติ (ภัยแล้ง) - ประชากรยังมีการศึกษาต่ำ - ผลผลิตทางการเกษตรราคาต่ำ - ประชากรยังขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนา - กลุ่มอาชีพยังขาดเงินทุนและการเรียนรู้ต่างๆ - ไม่มีแหล่งท่องเที่ยว - เกษตรกรยังนิยมใช้สารเคมี - การบุกรุกทำลายพื้นที่ป่าชุมชน ที่สาธารณะประโยชน์ - ราษฎรยากจน ส่วนใหญ่ประชาชนประกอบอาชีพทางการเกษตรเพียงอย่างเดียวทำให้ขาดรายได้ - ประชาชนไม่สามารถรวมกลุ่มกันเพื่อดำเนินการด้านเศรษฐกิจของชุมชนในรูปของกลุ่มอาชีพอย่างเข้มแข็ง - ขาดแหล่งเก็บกักน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threaten)
<ul style="list-style-type: none"> -นโยบายต่างๆ ของรัฐบาลที่สนับสนุนส่งเสริม - การแก้ปัญหาความยากจน ปัญหายาเสพติดตามนโยบายรัฐบาล - มีระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยรวดเร็วเข้าถึง - การปฏิรูปการศึกษาของรัฐ - มีการบูรณาการร่วมกันขององค์กรหรือส่วนราชการต่างๆในการพัฒนา - กองทุนหมุนบ้านต่างๆเป็นแหล่งเงินทุน - มีการสนับสนุนส่งเสริมกลุ่มอาชีพ - การพัฒนาโดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง - การปฏิรูประบบราชการทำให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน - รัฐบาลมีนโยบายให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง - ได้รับงบประมาณจากส่วนกลางเพิ่มขึ้นเพื่อให้เพียงพอในการบริหารจัดการท้องถิ่น 	<ul style="list-style-type: none"> - ขาดบุคลากรที่มีความรู้ในการพัฒนาองค์กร - ขาดบุคลากรผู้เชี่ยวชาญที่ช่วยส่งเสริมอาชีพด้านต่างๆเพื่อให้ประชาชนมีอาชีพที่มั่นคงและมีรายได้เสริม - ขาดการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน - ขาดการบูรณาการร่วมกันของส่วนราชการในการกำหนดทิศทาง เป้าหมายการพัฒนา - กฎหมายและระเบียบต่างๆในการปฏิบัติงานทำให้ขาดความคล่องตัวในการบริหารงาน - การจัดสรรงบประมาณและระยะการเบิกจ่ายไม่เหมาะสมกับเวลาดำเนินการ - ภาระน้ำที่เพิ่มมากขึ้น ตามภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอน ทำให้บุคลากรไม่เพียงพอ - ตลาดสินค้าการเกษตรมีความต้องการไม่แน่นอน และราคาตกต่ำ - สภาพดินฟ้าอากาศไม่เอื้ออำนวยส่งผลกระทบต่อผลผลิตทางการเกษตร - ภาวะวิกฤตการณ์น้ำมันแพง ค่าครองชีพสูง - สถานการณ์ทางการเมืองมีความไม่แน่นอน

๖. การกิจหนัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

การกิจหนัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชน
๓. ด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีตลอดจนภูมิปัญญาท้องถิ่น
๔. ด้านการอนรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหารตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมือง
๖. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

การกิจรอง

๑. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๒. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๓. ด้านวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบล ได้รับการถ่ายโอนภารกิจในด้านต่างๆตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิน พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับในภาวะปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ เป็นจำนวนมาก ทำให้ประชาชนในเขตตำบลมีความต้องการในการบริการด้านต่างๆ จากองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อรับการถ่ายโอนและสามารถแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อบุตรชน

องค์การบริหารส่วนตำบลดังดวน ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๗ ส่วนราชการ ดังนี้

- (๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- (๒) กองคลัง
- (๓) กองช่าง
- (๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- (๕) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- (๖) กองสวัสดิการสังคม
- (๗) กองส่งเสริมการเกษตร

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๓ อัตรา พนักงานครุองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๕ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา รวมกำหนดกรอบอัตราจำนวนทั้งสิ้น ๓๒ อัตรา แต่เนื่องจาก

๑. ขอกำหนดหน่วยตรวจสอบภายใน และขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ จำนวน ๑ อัตรา
ดังนี้

- ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
สังกัดหน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบล สำนักงานคุณ จังหวัดมหาสารคาม เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓

๒. ขอเปลี่ยนชื่องานใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่อออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)

- งานการเจ้าหน้าที่
- งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานนิติการ
- งานบริหารงานทั่วไป

๒. กองคลัง (๐๔)

- งานการเงินและบัญชี
- งานพัสดุและทรัพย์สิน
- งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้

๓. กองซ่อม (๐๕)

- งานแบบแผนและก่อสร้าง
- งานสาธารณูปโภค
- งานสำรวจและออกแบบ

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)

- งานบริหารงานสาธารณสุข
- งานส่งเสริมสาธารณสุข
- งานบริการสิ่งแวดล้อม

๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๙)

- งานบริหารการศึกษา
- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

๖. กองสวัสดิการสังคม (๑๑)

- งานพัฒนาชุมชน
- งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม
- งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ

๗. กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)

- งานส่งเสริมการเกษตร
- งานส่งเสริมปศุสัตว์

๔. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัจจุบันขององค์กรบริหารส่วนตำบลลดลงดวน มีภารกิจอำนวยหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาร่างแบบและองค์กรบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๔.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
ปลัด อปต. งานบริหารทั่วไป งานนโยบายและแผน งานกฎหมายและคดี งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานกิจการสภาก อบต.	๑. สำนักปลัด อปต. ๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานบริหารงานทั่วไป	
กองบัญชี งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๓ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	
กองก่อสร้าง งานออกแบบและควบคุมอาคาร งานประสานสารานุปโภค งานผังเมือง	๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานสารานุปโภค ๓.๓ งานสำรวจและออกแบบ	
สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข งานรักษาความสะอาด	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานบริหารงานสาธารณสุข ๔.๒ งานส่งเสริมสาธารณสุข ๔.๓ งานบริการสิ่งแวดล้อม	