



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ
(พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒)



องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านว่าน
อำเภอท่าบ่อ จังหวัดหนองคาย

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีฐานะเป็นนิติบุคคล จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน มีอำนาจและหน้าที่พัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม ประกอบกับอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒) ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ให้สอดคล้องกับปริมาณงานตามอำนาจหน้าที่และงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านว่าน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒) เสนอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัดหนองคาย) พิจารณาให้ความเห็นชอบและประกาศใช้ต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านว่าน
กรกฎาคม ๒๕๖๙

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓-๑๔
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนตำบลบ้านว่าน	๑๕-๒๑
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านว่าน	๒๒-๒๔
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๒๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	
๘.๑ โครงสร้างอบต.บ้านว่าน	๒๖-๓๐
๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๓๑-๓๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๔-๓๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๙-๔๔
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ในส่วนราชการ	๔๕-๕๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๑-๕๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๕๔-๕๕

ภาคผนวก

- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒
- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒
- สำเนากรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) (ปรับปรุงครั้งที่ ๓)

๑. หลักการและเหตุผล

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านว่าน โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านว่าน จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านว่าน จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านว่าน วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย เรื่อง ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓

๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านว่าน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านว่าน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านว่าน มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัด อัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านว่าน ตาม กฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการ กระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล บ้านว่าน

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านว่าน สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านว่าน เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบ เลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านว่าน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน บุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านว่าน โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วย นายกองค้การบริหารส่วนตำบลบ้านว่าน เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านว่าน หัวหน้าส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านว่านทุกส่วนราชการเป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบงาน บุคคลเป็นเลขานุการและให้นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านว่าน ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล คณะ รัักษาความสงบแห่งชาติ นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านว่าน เพื่อให้ การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านว่าน บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจใน อนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบัน บางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิด การเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

☆ ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

๑.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

ในการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็น จะต้องมีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาวและการกำหนดแนวทางพัฒนาของทุกภาค ส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์ชาติในระยะยาว เพื่อถ่ายทอด แนวทางการพัฒนาสู่การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างต่อเนื่องและมีการบูรณาการ และสร้างความเข้าใจถึงอนาคต ของประเทศไทยร่วมกัน และเกิดการรวมพลังของทุกภาคส่วนในสังคมทั้งประชาชน เอกชน ประชาสังคม ในการ ขับเคลื่อนการพัฒนาในการสร้าง และรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติและบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความ มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือคติพจน์ ประจำชาติ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อให้ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขัน มีรายได้สูงในกลุ่มประเทศ พัฒนาแล้ว คนไทยมีความสุข อยู่ดี กินดี สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรม ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติที่จะเป็น กรอบแนวทางการพัฒนาระยะ ๒๐ ปีต่อจากนี้ไป จะประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ (๑) ยุทธศาสตร์ ด้านความมั่นคง (๒) ยุทธศาสตร์ด้านความสามารถในการแข่งขัน (๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้าง ศักยภาพคน (๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม (๕) ยุทธศาสตร์ด้าน การสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และ (๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนา ระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

ยุทธศาสตร์ชาติ กรอบการพัฒนาระยะยาว เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์

“ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุขและตอบสนองต่อการบรรลุ ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตสร้างรายได้ระดับสูงเป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้างความสุขของคนไทย สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ

๑.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) มีสถานะเป็นแผนระดับที่ ๒ ซึ่งเป็นกลไกที่สำคัญในการแปลงยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติ และใช้เป็นกรอบสำหรับการจัดทำแผนระดับที่ ๓ เพื่อให้การดำเนินงานของภาคีการพัฒนาที่เกี่ยวข้องสามารถสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ ตามกรอบระยะเวลาที่คาดหวังไว้ได้โดยพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ บัญญัติให้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ มีผลบังคับใช้ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ ส่งผลให้กรอบระยะเวลา ๕ ปีของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ เริ่มต้น วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ครอบคลุมปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ซึ่งเป็นระยะ ๕ ปีที่สองของยุทธศาสตร์ชาติ

ทั้งนี้ การจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ อยู่บนความตั้งใจที่จะให้แผนมีจุดเน้นและเป้าหมาย ของการพัฒนาที่เป็นรูปธรรม สามารถบ่งบอกทิศทางการพัฒนาที่ชัดเจนที่ประเทศควรมุ่งไปในระยะ ๕ ปี ถัดไป โดยเป็นผลที่เกิดจากกระบวนการสังเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบด้าน ทั้งสถานะของทุนในมิติต่าง ๆ บทเรียนของ การพัฒนาที่ผ่านมามาตลอดจนการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยและเงื่อนไขที่จะมีอิทธิพลต่อองค์ภาพพต่าง ๆ ของประเทศ รวมถึงการสนับสนุนให้ภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วม ในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างกว้างขวางตั้งแต่ในขั้นตอนการกำหนดกรอบทิศทางของแผนไปจนถึงการร่างแผน

นอกจากนี้ การจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ ยังอยู่ในช่วงเวลา ที่ทั่วโลกรวมถึงประเทศไทยต้องเผชิญกับข้อจำกัดหลากหลายประการที่เป็นผลสืบเนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-๑๙ ซึ่งไม่เพียงแต่ ก่อให้เกิดการเจ็บป่วยและเสียชีวิตของประชากร แต่ยังส่งผลให้เกิดเงื่อนไขทางเศรษฐกิจและการดำเนินชีวิต ของประชาชนทุกกลุ่ม นอกจากนี้ ในระยะของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ ยังเป็นช่วงเวลาที่มีความเร่งด่วน ของการพัฒนาของเทคโนโลยีอย่างก้าวกระโดดการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่มีความรุนแรงเพิ่มขึ้น การเป็นสังคมสูงวัยของประเทศไทยและหลายประเทศทั่วโลก ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงด้านภูมิรัฐศาสตร์ ระหว่างประเทศ ดังนั้น การขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศท่ามกลางกระแสแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จึงต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความเข้มแข็งจากภายในให้สามารถเติบโตต่อไปได้อย่างมั่นคง ท่ามกลางความผันแปรที่เกิดขึ้นรอบด้าน และคำนึงถึงผลประโยชน์ของประเทศทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

ในการกำหนดทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ ให้ประเทศสามารถก้าวข้ามความท้าทายต่าง ๆ เพื่อให้ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง” ตามเจตนารมณ์ของยุทธศาสตร์ชาติ ได้อาศัยหลักการ และแนวคิด ๔ ประการ ดังนี้

๑. หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงโดยสืบสาน รักษา ต่อยอดการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงผ่านการกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศอย่างมีเหตุผล ความพอประมาณ ภูมิคุ้มกันบนฐานของความรู้ คุณธรรม และความเพียร โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับสถานการณ์และเงื่อนไข ระดับประเทศและระดับโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคตอันใกล้ และศักยภาพของทุนทางเศรษฐกิจ ทุนทางสังคม และทุนทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประเทศ ให้มีความสำคัญกับการเสริมสร้างความสมดุลในมิติต่าง ๆ ทั้งความสมดุลระหว่างการพัฒนาความสามารถในการแข่งขันกับต่างประเทศกับความสามารถ ในการพึ่งตนเองได้อย่างมั่นคง ความสมดุลของการกระจายโอกาสเพื่อลดความเหลื่อมล้ำระหว่างกลุ่มคน และพื้นที่ และความสมดุลทางธรรมชาติเพื่อให้คนอยู่ร่วมกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้อย่างยั่งยืน รวมถึงการบริหารจัดการองค์ความรู้ต่าง ๆ ของประเทศให้พร้อมรับกับความเสี่ยงที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลง ทั้งภายนอกและภายในประเทศ นอกจากนี้ในการวางแผนและการขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติต้องอาศัย องค์ความรู้ทางวิชาการที่รอบด้านและพิจารณาด้วยความรอบคอบควบคู่กับการยึดถือผลประโยชน์ของประชาชนส่วนรวมเป็นที่ตั้ง และมุ่งมั่นผลักดันให้การพัฒนাবรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

๒. การสร้างความสามารถในการ “ล้มแล้ว ลุกไว” โดยมุ่งเน้นการพัฒนาใน ๓ ระดับ ประกอบด้วย

๑) การพร้อมรับ หรือ ระดับ “อยู่รอด” ในการแก้ไขข้อจำกัดหรือจุดอ่อนที่มีอยู่ซึ่งเป็นผลให้ประชาชน ประสบความยากลำบากในการดำรงชีวิตหรือทำให้ประเทศมีความเปราะบางต่อการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกและภายในรวมถึงการสร้างความพร้อมในทุกระดับในการรับมือกับสภาวะวิกฤติที่อาจเกิดขึ้นให้สามารถฟื้นคืนสู่ภาวะปกติได้อย่างรวดเร็ว

๒) การปรับตัว หรือ ระดับ “พอเพียง” ในการปรับเปลี่ยน ปัจจัยที่จำเป็นเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ตั้งแต่ในระดับครอบครัว ชุมชน พื้นที่ และประเทศ รวมถึงปรับทิศทางรูปแบบ และแนวทางการพัฒนาให้สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลง ของโลกยุคใหม่

๓) การเปลี่ยนแปลงเพื่อพร้อมเติบโตอย่างยั่งยืน หรือ ระดับ “ยั่งยืน” ในการผลักดัน ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างในมิติต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างความสามารถของบุคคลและสังคม ในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งเพื่อสนับสนุนให้ประเทศสามารถเติบโตได้อย่างมีคุณภาพและยั่งยืน

๓. เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติโดยกำหนดทิศทางการพัฒนาที่อยู่บนพื้นฐานของแนวคิด “ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง” มุ่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับประชาชนทุกกลุ่ม ทั้งในมิติ ของการมีปัจจัยที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐานที่เพียงพอ การมีสภาพแวดล้อมที่ดี การมีปัจจัย สนับสนุนให้มีสุขภาพที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ การมีโอกาสที่จะใช้ศักยภาพของตนในการสร้างความเป็นอยู่ที่ดี และการมุ่งส่งต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดีไปยังคนรุ่นต่อไป

๔. การพัฒนาเศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน เศรษฐกิจสีเขียว โดยให้ความสำคัญกับการประยุกต์ใช้องค์ความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีสมัยใหม่ และความคิดสร้างสรรค์ เพื่อสร้าง มูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ ควบคู่กับการรักษาความสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์จากฐานทรัพยากรธรรมชาติและความหลากหลายทางชีวภาพ รวมถึงการปรับเปลี่ยนรูปแบบการผลิต การให้บริการ และการบริโภคเพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

๑.๓ แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดหนองคาย

วิสัยทัศน์จังหวัดหนองคาย “เมืองน่าอยู่ มุ่งสู่เกษตรอินทรีย์ ท่องเที่ยววิถีลุ่มน้ำโขง เชื่อมโยงการค้าชายแดน”
พันธกิจ

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลผลิตภาคการเกษตรให้มีความเชื่อมโยงกับความต้องการของตลาดการค้าและอุตสาหกรรมแปรรูป
๒. ส่งเสริมสนับสนุนการนำองค์ความรู้นวัตกรรม เทคโนโลยีการผลิตมาใช้ในภาคการเกษตร อุตสาหกรรมและการท่องเที่ยว
๓. พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐานและเชื่อมโยงกับภาคการเกษตร และวัฒนธรรมลุ่มน้ำโขง

เป้าประสงค์รวม

เพิ่มรายได้จากภาคเกษตร อุตสาหกรรม การท่องเที่ยว และการค้า

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายรวม

๑. ด้านเศรษฐกิจ:

- ๑.๑ มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมภาคเกษตร (GPP) เฉลี่ยเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔ ต่อปี
- ๑.๒ มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมภาคนอกเกษตร (การค้าชายแดน/ท่องเที่ยว) เฉลี่ยเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔ ต่อปี
- ๑.๓ รายได้จากการท่องเที่ยวเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ต่อปี
- ๑.๔ ร้อยละของแปลง/ฟาร์มที่ได้รับการรับรองมาตรฐานเกษตรปลอดภัย (GAP) เพิ่มขึ้นร้อยละ ๒

๒. ด้านสังคมและคุณภาพชีวิต:

- ๒.๑ ค่าดัชนีความก้าวหน้าของคน (HAI) ไม่ต่ำกว่า ๐.๖๕ (ภายในปี ๒๕๗๐)
- ๒.๒ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการภาครัฐ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕
- ๒.๓ จำนวนหมู่บ้านที่ผ่านเกณฑ์ความสุขมวลรวมเพิ่มขึ้น

๓. ด้านสิ่งแวดล้อม:

- ๓.๑ ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ระดับ

ค่านิยม

หนองคายเมืองสะอาด สะอาด ปลอดภัย มั่นใจ น่าอยู่

ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. การเกษตรยั่งยืน: ส่งเสริมเกษตรอินทรีย์และสินค้า GI (เช่น สับปะรดศรีเชียงใหม่ กล้วยตากสังคม)
 ๒. ท่องเที่ยวและบริการ: พัฒนาท่องเที่ยววัฒนธรรมลุ่มน้ำโขงและเชิงนิเวศ
 ๓. การค้าชายแดน: ผลักดันให้เป็นศูนย์กลางธุรกิจชายแดนเชื่อมโยงลาวและจีน
๑. จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning)
๑. ส่งเสริมเกษตรยั่งยืน
 ๒. ส่งเสริมการท่องเที่ยว
 ๓. ส่งเสริมการค้าชายแดน การลงทุนทั้งในประเทศและระหว่างประเทศ

กลยุทธ์ศาสตร์ตามประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมการเกษตรยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ ๑ เพิ่มประสิทธิภาพการผลิต การจัดการตลาดสินค้าการเกษตร และพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการเกษตร

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาศักยภาพเกษตรกรและสถาบันเกษตรกรให้มีความเข้มแข็ง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยกกระดับมาตรฐาน การผลิต การค้า การลงทุน การท่องเที่ยว และการบริการมุ่งสู่ประชาคมอาเซียน

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาด้านการท่องเที่ยวทางธรรมชาติ ศาสนา วัฒนธรรม และประเพณี

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาและยกระดับผลิตภัณฑ์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน/OTOP/กลุ่มเกษตรกร สู่ SMEs

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการผลิต การค้า การท่องเที่ยวและการบริการ

กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาด้านแรงงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างความมั่นคงเพื่อสังคมสงบสุข

กลยุทธ์ที่ ๑ การจัดการความมั่นคงพื้นที่ชายแดน

กลยุทธ์ที่ ๒ สร้างความสัมพันธ์กับประเทศเพื่อนบ้าน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาคชน ชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อมให้เป็นเมืองน่าอยู่

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตด้านการศึกษาและด้านสาธารณสุข

กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนาและสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคม และวัฒนธรรม

กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมการอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาระบบการให้บริการประชาชนสู่มาตรฐานสากล

กลยุทธ์ที่ ๑ การบริหารจัดการภาครัฐ

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา

ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดหนองคาย

วิสัยทัศน์ “เมืองน่าอยู่มุ่งสู่เกษตรอินทรีย์ท่องเที่ยววิถีลุ่มน้ำโขง เชื่อมโยงการค้าชายแดน”

พันธกิจ

๑. โครงสร้างพื้นฐาน: พัฒนาคชน ไฟฟ้า ประปา และระบบสาธารณสุขให้ได้มาตรฐาน
๒. พัฒนาคคุณภาพชีวิต: ส่งเสริมการศึกษา สาธารณสุข สังคมสงเคราะห์ และผู้สูงอายุ
๓. เศรษฐกิจและท่องเที่ยว: ส่งเสริมการท่องเที่ยวชุมชน วัฒนธรรม (เช่น บั้งไฟพญานาค) และการค้าชายแดนแม่น้ำโขง
๔. สิ่งแวดล้อม: บริหารจัดการขยะ และสิ่งแวดล้อมริมฝั่งโขงอย่างยั่งยืน
๕. ธรรมภิบาล: บริหารงานด้วยความโปร่งใส ป้องกันการทุจริต และให้ประชาชนมีส่วนร่วม

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

๑. ยกระดับการผลิต การค้า การลงทุน และการท่องเที่ยว: ส่งเสริมการเกษตรยั่งยืน (Smart Farmers), การแปรรูปสินค้า, การค้าชายแดน, และการท่องเที่ยววัฒนธรรมลุ่มน้ำโขงเชื่อมโยงประชาคมอาเซียน
๒. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและเมืองน่าอยู่: ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการเป็นเมืองเศรษฐกิจพิเศษ, ปรับปรุงภูมิทัศน์ และการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม
๓. พัฒนาคชน ชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม: พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (๔ ด้าน: Health, Heart, Head, Hand), ดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน, และสร้างสังคมเมืองที่ยั่งยืน

๔. เสริมสร้างความมั่นคงเพื่อสังคมสงบสุข: เน้นความร่วมมือชายแดน และการบริหารจัดการเพื่อความสงบเรียบร้อย

๕. พัฒนาระบบบริหารราชการสู่มาตรฐานสากล: การให้บริการภาครัฐ (e-service), นำนวัตกรรมมาใช้ และมุ่งสู่ความเป็นเมืองอัจฉริยะ
เป้าประสงค์

๑. ชุมชนมีความเข้มแข็ง ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๒. ส่งเสริมการท่องเที่ยวและบริการ

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายรวม

๑. มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวม (GPP) การท่องเที่ยวและบริการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๓

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

๑. ส่งเสริมการท่องเที่ยว
๒. ก่อสร้าง/ปรับปรุงถนนเส้นทางจราจรให้ได้มาตรฐาน

๓. การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๓.๑ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสพัฒนาในอนาคตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจันทนองคาย ด้วยเทคนิค SWOT ANALYSIS มีดังนี้

จุดแข็ง (Strengths) : S

๑. มีทางหลวงแผ่นดินเชื่อมต่อระหว่างตำบลหลายตำบล
๒. มีการรวมกลุ่มของผู้ผลิต OTOP และผลผลิตทางการเกษตร เช่น กลุ่มทำเทียน กลุ่มจักสาน กลุ่มตีมีด กลุ่มเพาะเห็ดฟางในโรงเรือน
๓. มีแหล่งน้ำขนาดใหญ่ ช่วงฤดูหนาวมีนกเป็ดน้ำบินมาพักอาศัยเป็นจำนวนมาก ซึ่งสามารถพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติได้ และมีสวนสุขภาพซึ่งเป็นสถานที่ออกกำลังกายและเป็นที่พักผ่อนหย่อนใจของประชาชนในตำบล
๔. มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ได้รับรางวัลศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดีเด่นนาอยู่ ระดับจังหวัด
๕. มีภูมิปัญญาชาวบ้านที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจของคนในตำบล ได้แก่ ปูตาบ้าน
๖. มีชมรมผู้สูงอายุที่เข้มแข็ง ร่วมทำกิจกรรมผู้สูงอายุในตำบล
๗. บุคลากรส่วนใหญ่อยู่ในจังหวัดจันทนองคาย ทำให้มีความเข้าใจในปัญหา ความต้องการ และขนบธรรมเนียมประเพณี

จุดอ่อน (Weaknesses) : W

๑. ถนนบางสายชำรุดและบางสายเป็นหลุมเป็นบ่อ
๒. วัตถุดิบในการผลิตของกลุ่มสินค้าต่างๆบางอย่างต้องสั่งซื้อจากที่อื่นซึ่งทำให้ต้นทุนในการผลิตสูงขึ้น
๓. ประชาชนขาดความรู้ในการแปรรูปสินค้าทางการเกษตรให้มีราคาที่สูงขึ้น
๔. จำนวนบุคลากรครูผู้ดูแลเด็กจบการศึกษาด้านปฐมวัยไม่เพียงพอ ทำให้มาตรฐานการสอนอาจไม่ดีเท่าที่ควร

โอกาส (Opportunities) : O

๑. นโยบายรัฐบาลส่งเสริมการคมนาคมและการบริหารจัดการน้ำทั่วทั้งประเทศรวมทั้งการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
๒. การรวมกลุ่มผลิตสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ทำให้ประชาชนในตำบลมีรายได้เพิ่มขึ้นและช่วยลดปัญหาความยากจน
๓. แนวโน้มการท่องเที่ยวของประเทศไทยเน้นการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และเชิงสุขภาพ
๔. ยุทธศาสตร์จังหวัดและกลุ่มจังหวัดมีการส่งเสริมเป็นประตูอาเซียนและเป็นศูนย์กลางการค้าการลงทุน

อุปสรรค (Threats) : T

๑. สภาพการณ์ทางเศรษฐกิจในระดับประเทศและระดับภูมิภาคส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น
๒. แนวโน้มราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านการท่องเที่ยวและสิ่งแวดล้อม
๔. ภาษาของประเทศในกลุ่มอาเซียนเป็นอุปสรรคต่อการติดต่อสื่อสารเกี่ยวกับการท่องเที่ยว การค้า การลงทุน

๓.๒ การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ตลอดจนนโยบายของรัฐบาลที่มีการเปลี่ยนแปลง และการโอนจัดสรรงบประมาณจากส่วนกลาง มีผลต่อการพัฒนาตำบล เนื่องจากหากงบประมาณหรือระเบียบ ข้อกฎหมาย หรือนโยบายของรัฐบาลที่เปลี่ยนแปลง ทำให้ต้องมีการปรับเปลี่ยนโครงการพัฒนาเพื่อให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพการณ์

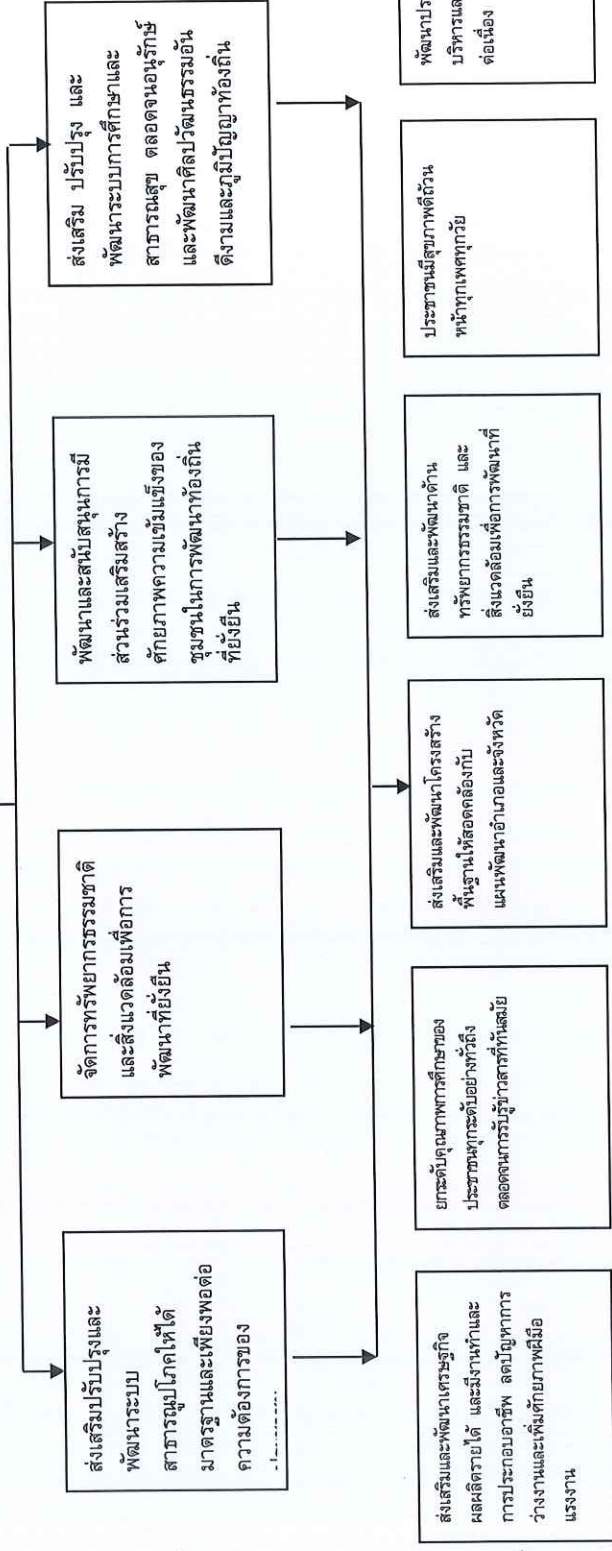
ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง
Strategy Map

“ ส่งเสริมและพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ยกระดับคุณภาพชีวิตประชาชน เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มุ่งผลสัมฤทธิ์ ”

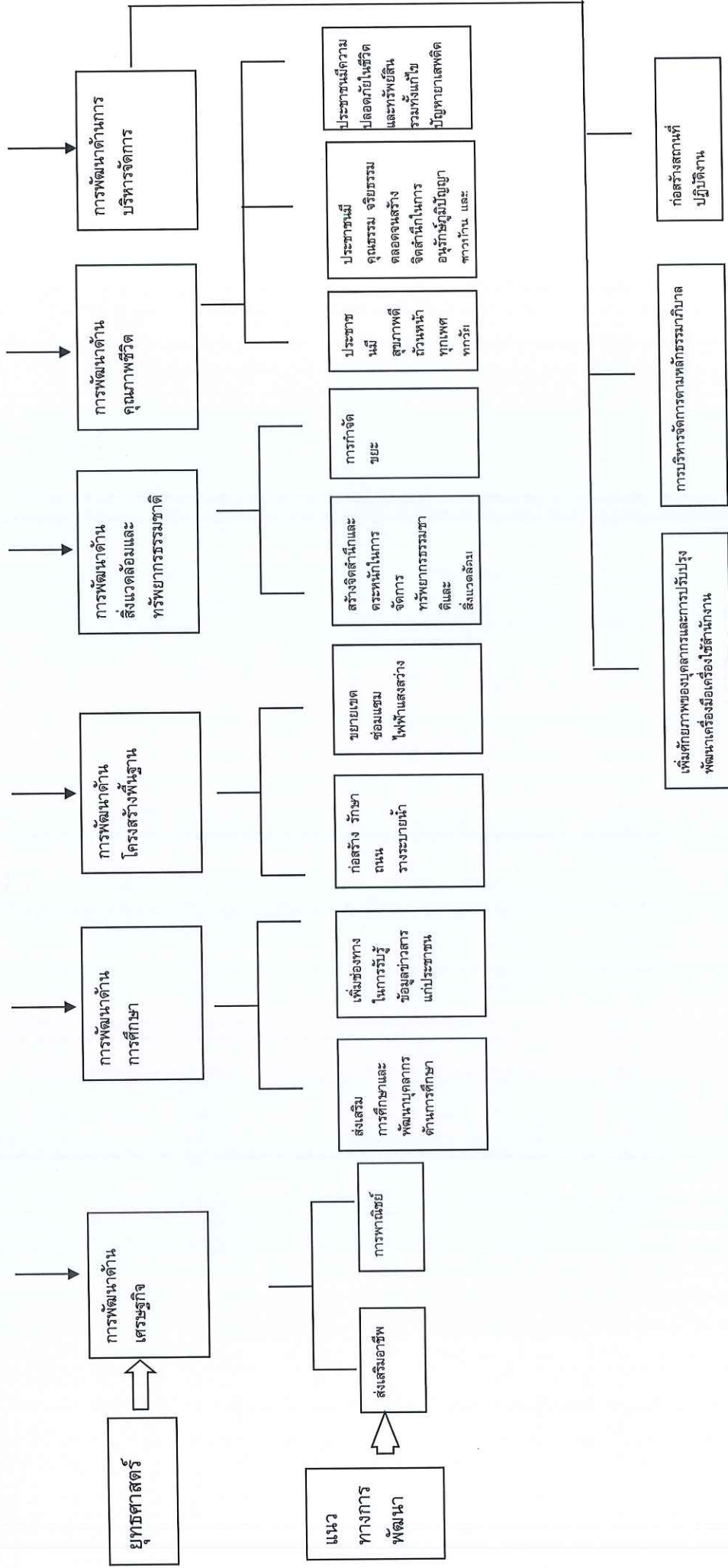
วิสัยทัศน์

พันธกิจ

เป้าประสงค์



3.4 แผนที่ทางยุทธศาสตร์ (ต่อ)



การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านว่าน ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสพัฒนาในอนาคตขององค์การปกครองส่วนจังหวัดหนองคาย ด้วยเทคนิค SWOT ANALYSIS มีดังนี้

จุดแข็ง (Strengths) : S

๑. มีทางหลวงแผ่นดินเชื่อมต่อระหว่างตำบลหลายตำบล
๒. มีการรวมกลุ่มของผู้ผลิต OTOP และผลผลิตทางการเกษตร เช่น กลุ่มทำเทียน กลุ่มจักสาน กลุ่มตีมีด กลุ่มเพาะเห็ดฟางในโรงเรือน
๓. มีแหล่งน้ำขนาดใหญ่ ช่วงฤดูหนาวมีนกกเปิดน้ำบินมาพักอาศัยเป็นจำนวนมาก ซึ่งสามารถพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติได้ และมีสวนสุขภาพซึ่งเป็นสถานที่ออกกำลังกายและเป็นที่พักผ่อนหย่อนใจของประชาชนในตำบล
๔. มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ได้รับรางวัลศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดีเด่นอำเภอ ระดับจังหวัด
๕. มีภูมิปัญญาชาวบ้านที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจของคนในตำบล ได้แก่ ปู่ตาบ้าน
๖. มีชมรมผู้สูงอายุที่เข้มแข็ง ร่วมทำกิจกรรมผู้สูงอายุในตำบล
๗. บุคลากรส่วนใหญ่อยู่ในจังหวัดหนองคาย ทำให้มีความเข้าใจในปัญหา ความต้องการและขนบธรรมเนียมประเพณี

จุดอ่อน (Weaknesses) : W

๑. ถนนบางสายชำรุดและบางสายเป็นหลุมเป็นบ่อ
๒. วัตถุดิบในการผลิตของกลุ่มสินค้าต่างๆบางอย่างต้องสั่งซื้อจากที่อื่นซึ่งทำให้ต้นทุนในการผลิตสูงขึ้น
๓. ประชาชนขาดความรู้ในการแปรรูปสินค้าทางการเกษตรให้มีราคาที่สูงขึ้น
๔. ผู้ดูแลเด็กจบการศึกษาด้านปฐมวัยมีเพียง ๒ คน ทำให้มาตรฐานการสอนอาจไม่ดีเท่าที่ควร

โอกาส (Opportunities) : O

๑. นโยบายรัฐบาลส่งเสริมการคมนาคมและการบริหารจัดการน้ำทั่วทั้งประเทศรวมทั้งการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
๒. การรวมกลุ่มผลิตสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ทำให้ประชาชนในตำบลมีรายได้เพิ่มขึ้นและช่วยลดปัญหาความยากจน
๓. แนวโน้มการท่องเที่ยวของประเทศไทยเน้นการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และเชิงสุขภาพ
๔. ยุทธศาสตร์จังหวัดและกลุ่มจังหวัดมีการส่งเสริมเป็นประตูอาเซียนและเป็นศูนย์กลางการค้าการลงทุน

อุปสรรค (Threats) : T

๑. สภาวะการณ์ทางเศรษฐกิจในระดับประเทศและระดับภูมิภาคส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น
๒. แนวโน้มราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านการท่องเที่ยวและสิ่งแวดล้อม
๔. ภาษาของประเทศในกลุ่มอาเซียนเป็นอุปสรรคต่อการติดต่อสื่อสารเกี่ยวกับการท่องเที่ยวการค้า การลงทุน

๓.๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาของตำบลบ้านว่าน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการกำหนดประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆจำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆโดยส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น(ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการ บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นพ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงมีประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆอย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในอบต.ก และงานการเจ้าหน้าที่ในอบต.ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกือบ หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม(Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบอัตรากำลังในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรกำลังในลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรกำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรกำลังระหว่างหน่วยงาน

๑.๔ ลักษณะของดิน

ลักษณะของดินทั่วไปตำบลบ้านว่าน ส่วนมากเป็นดินร่วนปนทราย ส่วนด้านล่างเป็นดินเหนียวที่เป็นกรวดหรือลูกรังจำนวนมาก

๑.๕ ลักษณะของแหล่งน้ำ

ลักษณะของแหล่งน้ำทั่วไปตำบลบ้านว่าน ส่วนมากเป็นลำห้วย หนอง คลอง บึง และเป็นอ่างเก็บน้ำบางพื้นที่ ดังนี้

แหล่งน้ำธรรมชาติ

- ลำน้ำ, ลำห้วย ๑๕ สาย - บึง, หนองอื่น ๆ ๑๑ แห่ง

แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

- ฝาย ๑๕ แห่ง

- บ่อน้ำตื้น ๑๘ แห่ง

- บ่อโยก ๑๖ แห่ง (ใช้การไม่ได้ ๑๒ แห่ง)

- อื่น ๆ เช่นถังเก็บน้ำ ผ.๓๓ ๙๗ แห่ง, ถังเก็บน้ำ ผ. ๙๙ ๒ แห่ง, ถัง คสล. ๕๐ ลบ.ม. ๑๓ ถัง (ใช้การไม่ได้ ๑ แห่ง)

๑.๖ ลักษณะของไม้และป่าไม้

ลักษณะของไม้และป่าไม้ทั่วไปตำบลบ้านว่าน ส่วนมากเป็นไม้ยืนต้น เช่น ต้นจามจุรี ต้นกฐินณรงค์ ต้นคูณ ต้นขี้เหล็ก ตะแบก อินทนิล เป็นต้น

๒. ด้านการเมือง/การปกครอง

๒.๑ เขตการปกครอง

ตำบลบ้านว่านมีเขตการปกครอง จำนวนหมู่บ้าน ๘ หมู่บ้านอยู่ในเขต อบต.ทั้ง ๘ หมู่บ้าน ได้แก่

- หมู่ที่ ๑ บ้านว่าน
- หมู่ที่ ๒ บ้านว่าน
- หมู่ที่ ๓ บ้านแสนสุข
- หมู่ที่ ๔ บ้านลำควน
- หมู่ที่ ๕ บ้านผำไผ่
- หมู่ที่ ๖ บ้านโพธิ์ธาตุ
- หมู่ที่ ๗ บ้านกลางน้อย
- หมู่ที่ ๘ บ้านเป่า

๒.๒ การเลือกตั้ง

การเลือกตั้งใช้เขตหมู่บ้านเป็นการเลือกตั้ง จำนวน ๘ เขต มีจำนวนสมาชิกหมู่บ้านละ ๑ คน

ประชากร

๒.๓ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

ประชากร (ข้อมูล ณ มิถุนายน ๒๕๖๙)

ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนครัวเรือนทั้งสิ้น	จำนวนราษฎร (คน)			หมายเหตุ
		ทั้งสิ้น	ชาย	หญิง	
หมู่ ๑ บ้านวาน	๒๘๘	๘๘๐	๔๓๐	๔๕๐	
หมู่ ๒ บ้านวาน	๓๘๑	๑,๑๐๑	๕๓๗	๕๖๔	
หมู่ ๓ บ้านแสนสุข	๔๒๘	๑,๓๓๗	๖๓๑	๗๐๖	
หมู่ ๔ บ้านลำควน	๓๓๐	๑,๐๕๒	๕๒๔	๕๒๘	
หมู่ ๕ บ้านผำไผ่	๒๕๒	๘๒๘	๔๒๓	๔๐๕	
หมู่ ๖ บ้านโพธิ์ธาตุ	๒๓๐	๗๓๓	๓๔๖	๓๘๗	
หมู่ ๗ บ้านกลางน้อย	๒๑๔	๗๑๐	๓๓๘	๓๗๒	
หมู่ ๘ บ้านเป่า	๒๔๓	๘๑๘	๓๙๗	๔๒๑	
รวม	๒,๓๖๖	๗,๔๕๙	๓,๖๒๖	๓,๘๓๓	

๒.๔ ช่วงอายุและจำนวนประชากร

	หญิง (คน)	ชาย (คน)	หมายเหตุ
จำนวนประชากรเยาวชน	๔๑๐	๘๘๗	อายุต่ำกว่า ๑๘ ปี
จำนวนประชากร	๒,๔๑๖	๒,๓๑๓	อายุ ๑๘ - ๖๐ ปี
จำนวนประชากรผู้สูงอายุ	๘๐๐	๖๒๓	อายุมากกว่า ๖๐ ปี
รวม	๓,๖๒๖	๓,๘๓๓	

๓. สภาพทางสังคม

๓.๑ การศึกษา

- โรงเรียนประถม ๔ แห่ง (ขยายโอกาส ๑ แห่ง)
- โรงเรียนมัธยมศึกษา ๑ แห่ง
- ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน - แห่ง
- หอกระจายข่าวประจำหมู่บ้าน ๘ แห่ง
- ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย - แห่ง

๓.๒ สาธารณสุข

- โรงพยาบาลของรัฐขนาด - เต็ยง - แห่ง
- สถานีอนามัยประจำตำบล / หมู่บ้าน ๑ แห่ง
- อัตราการมีและใช้ส้วมรดน้ำ ร้อยละ ๑๐๐
- มีการจัดตั้ง อ.ส.ม. ทุกหมู่บ้าน จำนวน ๘ หมู่บ้าน

๓.๓ อาชญากรรม

ตำบลบ้านว่านมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- สถานีตำรวจชุมชนตำบล - แห่ง
- ศูนย์กู้ชีพกู้ภัยประจำตำบลบ้านว่าน ๑ แห่ง

๓.๔ ยาเสพติด

สถานการณ์ด้านยาเสพติดในตำบลบ้านว่าน มีการแพร่ระบาดของยาเสพติดไปยังกลุ่มวัยรุ่นบ้าง แต่ยังไม่มากเท่าที่ควร และแนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในตำบลบ้านว่าน ประกอบด้วยการจัดฝึกอบรมให้ความรู้ถึงโทษ พิษภัยของยาเสพติดให้แก่ชุมชนและเยาวชน การจัดกิจกรรมเข้าค่ายเยาวชนและการจัดแข่งขันกีฬาต้านภัยยาเสพติด ซึ่งมีการจัดเป็นประจำทุกๆ ปี

๓.๕ การสังคมสงเคราะห์

- การให้คำปรึกษาในด้านสังคมสงเคราะห์ ด้านสวัสดิการที่จำเป็นของประชาชน ให้คำแนะนำ ความรู้ต่างๆ
- มีการจัดเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ติดเชื้ฯ ผู้ด้อยโอกาส
- สสำรวจสภาพปัญหาด้านสวัสดิการสังคมของประชาชน

๔. ระบบบริการพื้นฐาน

๔.๑ การคมนาคมขนส่ง

- มีถนนคอนกรีตระหว่างหมู่บ้าน จำนวน ๓ เส้น ระยะทาง ๑.๔๒ กิโลเมตร
- มีถนนคอนกรีตในหมู่บ้าน จำนวน ๙๘ เส้น ระยะทาง ๒๕.๐๒๘ กิโลเมตร
- ถนนลาดยางระหว่างหมู่บ้าน จำนวน ๕ เส้น ระยะทาง ๑๐.๕๕๕ กิโลเมตร
- ถนนลาดยางในหมู่บ้าน จำนวน ๙ เส้น ระยะทาง ๑๑.๐๕ กิโลเมตร
- ถนนลูกรังระหว่างหมู่บ้าน จำนวน ๑ เส้น ระยะทาง - กิโลเมตร
- ถนนลูกรังในหมู่บ้าน จำนวน ๑๕ เส้น ระยะทาง ๑๒.๐๐ กิโลเมตร

(ถนนภายในหมู่บ้านบางส่วนเป็นถนนคอนกรีต และส่วนใหญ่เป็นถนนลูกรัง)

๔.๒ การไฟฟ้า

- มีไฟฟ้าใช้ทุกหมู่บ้าน รวม ๘ หมู่บ้าน

๔.๓ การประปา

ระบบประปาตำบลบ้านว่าน มี ๒ ระบบ ได้แก่

ใช้เป็นประปาผิวดิน จำนวน ๒ แห่ง

๑. ระบบประปาผิวดิน จำนวนหมู่บ้านที่ใช้ ๑ หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ที่ ๑,๒,๔-๘
๒. ระบบประปาบาดาล จำนวนหมู่บ้านที่ใช้ ๑ หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ที่ ๓

๔.๔ โทรศัพท์

- ตู้โทรศัพท์สาธารณะ - แห่ง
- เครื่องโทรศัพท์สาธารณะ - เครื่อง
- เครื่องโทรศัพท์ขององค์การโทรศัพท์ติดตั้งของแต่ละหมู่บ้าน - เครื่อง

๔.๕ ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่ง และวัสดุครุภัณฑ์

- ที่ทำการไปรษณีย์โทรเลขชุมชน - แห่ง

๕. ระบบเศรษฐกิจ๕.๑ การเกษตร

- อาชีพหลัก คือ ทำนา ค้าขาย และรับราชการ
- อาชีพรอง คือ การรับจ้างทั่วไป ทำนาปรัง การเย็บผ้า เลี้ยงสัตว์
- อาชีพเสริม คือ การรวมกลุ่มอาชีพ เช่น กลุ่มตีเหล็ก กลุ่มทอผ้า กลุ่มเลี้ยงโค

๕.๒ การประมง

- มีการเพาะเลี้ยงปลาดุก ปลาตะเพียน ปลานิล การจับสัตว์น้ำธรรมชาติเพื่อนำส่งขายสู่ตลาด

๕.๓ การปศุสัตว์

- มีการเลี้ยงหมู โค กระบือ

๕.๔ การบริการ

- มีการให้บริการรถตู้ชีพผู้ภัย รถดับเพลิง บริการอินเทอร์เน็ตตำบล

๕.๕ การท่องเที่ยว

- การท่องเที่ยวในเขตตำบลเป็นว่านเป็นแบบเชิงอนุรักษ์

๕.๖ อุตสาหกรรม

- | | | |
|----------------------------|---|------|
| - สถานีบริการน้ำมัน | ๒ | แห่ง |
| - ปั้มน้ำมันหยอดเหรียญ | ๕ | แห่ง |
| - โรงงานอุตสาหกรรมขนาดเล็ก | ๔ | แห่ง |
| - โรงสี | ๖ | แห่ง |

๕.๗ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

- ในเขตพื้นที่ตำบลบ้านว่าน มีการจัดตั้งกลุ่มอาชีพ เช่น กลุ่มตีเหล็ก กลุ่มจักรสาน กลุ่มเลี้ยงสัตว์กลุ่มเพาะเห็ดฟาง เป็นต้น
- ร้านค้าทั่วไป ๖๔ แห่ง
- ตลาดสด ๑ แห่ง

๕.๘ แรงงาน

- อัตราค่าจ้างแรงงานในเขตพื้นที่ตำบลบ้านว่าน เป็นค่าแรงขั้นต่ำ วันละ ๓๕๕ บาท

๖. เศรษฐกิจพอเพียงท้องถิ่น (ด้านการเกษตรและแหล่งน้ำ)๖.๑ ข้อมูลพื้นฐานของหมู่บ้านหรือชุมชน

ตำบลบ้านว่านตั้งอยู่ทางทิศใต้ของอำเภอท่าบ่อ มีหมู่บ้านในเขตการปกครองทั้งหมด ๘ หมู่บ้าน ประชาชนในเขตพื้นที่ตำบลบ้านว่านส่วนมากประกอบอาชีพเกษตรกรรม เช่น ทำนา ทำไร่

ส่วนอาชีพเสริม คือ การรวมกลุ่มอาชีพ ได้แก่ กลุ่มตีเหล็ก กลุ่มจักสาน กลุ่มเพาะปลูกเห็ดฟางในโรงเรือน กลุ่มทำขนม เป็นต้น

การเดินทาง เริ่มต้นจากอำเภอท่าบ่อ มาทางทิศใต้ ถนนท่าบ่อ - บ้านฝื่อ ๑๐ กิโลเมตรหรือรถโดยสารประจำทางสายหนองคาย - นากลาง

๖.๒ ข้อมูลด้านการเกษตร

ในเขตพื้นที่ตำบลบ้านว่าน ประชาชนส่วนมากทำการเกษตรผสมผสาน ปลูกพื้นหมุนเวียน เช่น อ้อย มันสำปะหลัง ทำนา

๖.๓ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำทางการเกษตร

เป็นแหล่งน้ำธรรมชาติ เช่น ห้วย หนอง คลอง บึง และมีบ่อน้ำบาดาล

๖.๔ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำกิน น้ำใช้ (หรือน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค)

น้ำเพื่อการอุปโภคและบริโภคในเขตพื้นที่ตำบลบ้านว่าน มี ๒ ระบบ ได้แก่ ระบบประปาผิวดินและประปาใต้ดิน

๗. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

๗.๑ การนับถือศาสนา

ประชาชนตำบลบ้านว่านส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ มีวิถีชีวิตความเป็นอยู่แบบเรียบง่าย

๗.๒ ประเพณีและงานประจำปี

ประเพณีของตำบลบ้านว่าน เป็นประเพณีที่สืบทอดมาแต่โบราณและจะจัดเป็นประจำทุกปี เช่น ประเพณีบุญเดือนสี่ ประเพณีบุญบั้งไฟ ประเพณีสงกรานต์ ประเพณีลอยกระทง เป็นต้น

๗.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

ประชาชนตำบลบ้านว่านส่วนมากพูดภาษาอีสาน ภาษากลาง และภาษาไทยพวน

๗.๔ สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึกส่วนมากจะมาจากกลุ่มอาชีพที่ผลิตขึ้นมา เช่น กระติบข้าว มีด พร้าผ้าขาวม้า เป็นต้น

๘. ทรัพยากรธรรมชาติ

๘.๑ น้ำ

แหล่งน้ำที่สำคัญเป็นแหล่งน้ำตามธรรมชาติ เช่น ลำห้วยลาน ลำห้วยใหญ่ ลำห้วยคูก

๘.๒ ป่าไม้

ในเขตพื้นที่ตำบลบ้านว่านมีต้นไม้ที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ เช่น ตะแบก เต็งรัง ว่านนานาชนิด เช่น ว่านไฟ ว่านเห่าตง ว่านเศรษฐี และที่สำคัญคือว่านเสน่ห์จันทร์ เนื่องจากเป็นพื้นที่ที่มีว่านหลายชนิด จึงได้ตั้งชื่อว่า “บ้านว่าน”

๘.๓ ภูเขา

ในเขตพื้นที่ตำบลบ้านว่าน มีลักษณะภูมิประเทศเป็นที่ราบจึงไม่มีภูเขา

๘.๔ คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติ

ทรัพยากรธรรมชาติในเขตพื้นที่ตำบลบ้านว่านอุดมสมบูรณ์ในระดับปานกลาง เช่น ทรัพยากรน้ำ ทรัพยากรป่าไม้ ตลอดจนทรัพยากรดินที่สามารถเพาะปลูกพืชไร่ได้หลายชนิด

๙. อื่น ๆ

มวลชนจัดตั้ง

- ลูกเสือชาวบ้าน ๑ รุ่น - คน
- กองหนุนเพื่อความมั่นคง ๑ รุ่น ๒๕๐ คน
- อาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) รวม ๑๖๐ คน
- ราษฎรอาสาเพื่อช่วยเหลือเจ้าพนักงานตำรวจชุมชน ๑ กลุ่ม ๑๐ คน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านว่าน มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านว่าน วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ

สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งภายในหมู่บ้านและระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวกเท่าที่ควร
- ๑.๒ แหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค และเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
- ๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ราษฎรมีรายได้ต่อคนต่อปีต่ำกว่า ๓๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๖๔ ครัวเรือนทั้งตำบล
- ๒.๒ ศักยภาพในการบริหารจัดการตั้งกลุ่มอาชีพฯ เพื่อการสร้างรายได้เสริม

๓. ปัญหาด้านสังคม

- ๓.๑ ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ เช่น ไข้เลือดออก ฯลฯ
- ๓.๒ ปัญหาอาชญากรรมและการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๓.๓ ขาดโอกาสทางการศึกษา
- ๓.๔ ขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร

๔. ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

- ๔.๑ การมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่
- ๓.๒ ปัญหาด้านความเข้าใจในสิทธิและหน้าที่ในระบอบประชาธิปไตย

๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ การมีจิตสำนึกในเรื่องการอนุรักษ์และฟื้นฟูธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๒ การกำจัดขยะมูลฝอยยังไม่ครอบคลุมพื้นที่

๖. ปัญหาด้านการสาธารณสุข

- ๖.๑ ปัญหาประชาชนไม่มีความรู้การกำจัดหรือป้องกันพาหะโรคติดต่อ
- ๖.๒ ปัญหาสวนสุขภาพตำบลมีอุปกรณ์การออกกำลังกายน้อย ไม่เพียงพอ

๗. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๗.๑ ปัญหาผู้ปกครองยากจนไม่มีทุนการศึกษาที่จะส่งบุตรหลานศึกษาต่อ และเงินในซื้ออุปกรณ์การศึกษา เสื้อผ้า
- ๗.๒ ปัญหาเด็กที่จบการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ไม่ศึกษาต่อชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๖

ความต้องการของประชาชน/แนวทางแก้ไข

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ มุ่งเน้นให้มีการพัฒนา แหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค และเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๑.๒ เร่งรัดและพัฒนาปรับปรุง ซ่อมแซมเส้นทางคมนาคม ไฟฟ้า และพัฒนาระบบประปา

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๑.๑ การฝึกอบรมให้ความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการตั้งกลุ่มอาชีพ

๑.๒ การส่งเสริมเทคโนโลยีด้านการเกษตร

๓. ปัญหาด้านสังคม

๓.๑ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด และโรคติดต่อ ฯลฯ

๓.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษา

๓.๓ จัดให้มีศูนย์ข้อมูลข่าวสาร ห้องสมุด ในตำบล

๔. ปัญหาด้านการเมือง การปกครอง และระบอบประชาธิปไตย

๔.๑ การส่งเสริมสร้างการมีส่วนร่วมให้กับภาคประชาชน

๓.๒ ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในสิทธิและหน้าที่ในระบอบประชาธิปไตย

๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสร้างจิตสำนึกในเรื่องการอนุรักษ์และฟื้นฟูธรรมชาติฯ

๕.๒ จัดหาที่ทิ้งขยะให้เพียงพอ

๖. ปัญหาด้านการสาธารณสุข

๖.๑ ร่วมมือกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในการให้ความรู้แก่ประชาชน

๖.๒ จัดสรรงบประมาณในการจัดซื้อเครื่องออกกำลังภายในตำบล

๗. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๗.๑ จัดสรรงบประมาณในการให้ทุนการศึกษาแก่นักเรียนที่เรียนดีแต่ยากจน

๗.๒ ปลุกฝังจิตสำนึกให้ผู้ปกครองได้ตระหนักถึงประโยชน์ของการศึกษา

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านว่าน นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านว่าน ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านว่าน จะสมบูรณ์ได้ ต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหอย่างจริงจัง โดยให้การสนับสนุนเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ด้านพัฒนาอาชีพ จะพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองและยังนำเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นหลักปรัชญาในการดำเนินชีวิตอีกด้วย

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปแก้ไขปัญหในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านว่าน กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ

แห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือประปา
- (๓) การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๖) การสาธารณสุขการ
- (๗) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๘) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ฯลฯ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๒) จัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่ประชุม การกีฬา และสวนสาธารณะ
- (๓) การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็กสตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล
- (๘) การจัดการศึกษา

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๓) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๔) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๕) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตตำบล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ให้มีและส่งเสริมเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- (๒) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๔) ให้มีตลาด
- (๕) การท่องเที่ยว
- (๖) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลป จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านว่าน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบล จะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านว่าน ได้นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

ก. ภารกิจหลัก

- ๖.๑ การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
- ๖.๒ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ๖.๓ การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา
- ๖.๔ การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

ข. ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตร
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอาชีพ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านว่าน มีการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๔ กอง ๑ สำนัก และ ๑ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคมและหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๖๓ อัตรာ เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านว่าน มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านว่าน และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นจึงมีความจำเป็นในการขอปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ หรือการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านว่าน ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านว่าน มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจ หน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านว่าน

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ งานสารบรรณ - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานจัดทำฎีกาและพัสดุประจำสำนักปลัดฯ - งานเกี่ยวกับการส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานสนับสนุนบริการประชาชน - งานรัฐพิธี - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนใด <p>๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานงบประมาณ - งานกิจการสภา - งานข้อมูลข่าวสารและประชาสัมพันธ์ - งานสถิติ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานประสานโครงการฝึกอบรม <p>๑.๓ งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานร้องเรียน ร้องทุกข์ อุทธรณ์ - งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง 	<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ กลุ่มงานอำนวยการ</p> <p>๑.๑.๑ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานงบประมาณ - งานกิจการสภา - งานข้อมูลข่าวสารและประชาสัมพันธ์ - งานสถิติ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานประสานโครงการฝึกอบรม <p>๑.๑.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยการ - งานป้องกันสาธารณภัย - งานช่วยเหลือฟื้นฟูบรรเทาความเดือดร้อนของราษฎรผู้ประสบภัย - งานกู้ภัย - งานช่วยเหลือและให้บริการประชาชนในกิจการสาธารณะประโยชน์ <p>๑.๑.๓ งานบริหารงานสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรักษาความสะอาด - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานบริการสาธารณสุขขั้นมูลฐาน - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย - งานป้องกันยาเสพติด - งานส่งเสริมและเผยแพร่ - งานอนามัยชุมชน - งานควบคุมมลพิษ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑.๔ งานกิจการพาณิชย์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกิจการประปา - งานข้อบัญญัติต.บต.และระเบียบ - งานดำเนินการกิจการพาณิชย์ <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกันสาธารณภัย - งานช่วยเหลือฟื้นฟูบูรเทาความเดือดร้อนของราษฎรผู้ประสบภัย - งานกู้ภัย - งานช่วยเหลือและให้บริการประชาชนในกิจการสาธารณะประโยชน์ <p>๑.๖ งานบริหารงานสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรักษาความสะอาด - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานบริการสาธารณสุขขั้นมูลฐาน - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย - งานป้องกันยาเสพติด - งานส่งเสริมและเผยแพร่ - งานอนามัยชุมชน - งานควบคุมมลพิษ <p>๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการเกษตรและเทคโนโลยี - งานส่งเสริม ปรับปรุง ขยายพันธุ์พืช - งานป้องกันและรักษาโรคและศัตรูพืช - งานเพาะชำและปุ๋ยเคมี - งานส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์การเกษตร - งานบรรจุภัณฑ์และร้านค้าสาธิต <p>๑.๘ งานการเจ้าหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง - งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร - งานสิทธิและสวัสดิการ - งานสรรหาและเลือกสรร - งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง - งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม 	<p>๑.๑.๔ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการเกษตรและเทคโนโลยี - งานส่งเสริม ปรับปรุง ขยายพันธุ์พืช - งานป้องกันและรักษาโรคและศัตรูพืช - งานเพาะชำและปุ๋ยเคมี - งานส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์การเกษตร - งานบรรจุภัณฑ์และร้านค้าสาธิต <p>๑.๒ กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๒.๑ งานการเจ้าหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง - งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร - งานสิทธิและสวัสดิการ - งานสรรหาและเลือกสรร - งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง - งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม <p>๑.๒.๒ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ งานสารบรรณ - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานจัดทำฎีกาและพัสดุประจำสำนักปลัดฯ - งานเกี่ยวกับการส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานสนับสนุนบริการประชาชน - งานรัฐพิธี - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนใด <p>๑.๒.๓ งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานร้องเรียน ร้องทุกข์ อุทธรณ์ - งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง <p>๑.๒.๔ งานกิจการพาณิชย์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกิจการประปา - งานข้อบัญญัติต.บต.และระเบียบ - งานดำเนินการกิจการพาณิชย์ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๒ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ - งานธุรการ งานสารบรรณกองคลัง - งานจัดทำฎีกาและพัสดุกองคลัง <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพานและเขื่อนทดน้ำ - งานข้อมุลก่อสร้าง - งานสาธารณูปโภค - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ - งานจัดทำฎีกาและพัสดุกองช่าง 	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานธุรการ งานสารบรรณกองคลัง <p>๒.๒ งานการบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ - งานจัดทำฎีกาและพัสดุกองคลัง <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพานและเขื่อนทดน้ำ - งานข้อมุลก่อสร้าง - งานสาธารณูปโภค - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ - งานจัดทำฎีกาและพัสดุกองช่าง 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๒ <u>งานควบคุมอาคาร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานตกแต่งสถานที่ - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์ - งานปฏิรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง <p>๓.๓ <u>งานผังเมือง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานธุรการ งานสารบรรณกองช่าง - งานจัดทำฎีกาและพัสดุกองช่าง <p>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ <u>ฝ่ายบริหารการศึกษา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน - งานแผนงานและวิชาการ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานนิเทศและประกันคุณภาพการศึกษา - งานลูกเสือและยุวกาชาด - งานประสานและสนับสนุนโรงเรียนประถมและมัธยม <p>๔.๒ <u>งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานประเพณี ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม - งานกีฬาและสันทนาการ - งานบริหารทั่วไป - งานส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการกีฬา - งานดูแล และปรับปรุงรักษาสนามกีฬาและศูนย์กีฬาประจำตำบลและหมู่บ้าน - งานบริหารโครงการฝึกสอน ฝึกซ้อม และการแข่งขันกีฬาระดับหมู่บ้าน ตำบล 	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๒ <u>งานควบคุมอาคาร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานตกแต่งสถานที่ - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์ - งานปฏิรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง <p>๓.๓ <u>งานผังเมือง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานธุรการ งานสารบรรณกองช่าง - งานจัดทำฎีกาและพัสดุกองช่าง <p>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ <u>ฝ่ายบริหารการศึกษา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน - งานแผนงานและวิชาการ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานนิเทศและประกันคุณภาพการศึกษา - งานลูกเสือและยุวกาชาด - งานประสานและสนับสนุนโรงเรียนประถมและมัธยม <p>๔.๒ <u>งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานประเพณี ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม - งานกีฬาและสันทนาการ - งานบริหารทั่วไป - งานส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการกีฬา - งานดูแล และปรับปรุงรักษาสนามกีฬาและศูนย์กีฬาประจำตำบลและหมู่บ้าน - งานบริหารโครงการฝึกสอน ฝึกซ้อม และการแข่งขันกีฬาระดับหมู่บ้าน ตำบล 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๕. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๕.๑ ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานศูนย์พัฒนาชุมชน <p>๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส - งานปัญหาแรงงานในพื้นที่ <p>๕.๓ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมอาชีพชุมชน - งานพัฒนาสตรี - งานการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ประสบความยากจน <p>๕.๔ งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานด้านสภาเด็กและเยาวชนประจำตำบล - งานด้านส่งเสริมอาชีพและเยาวชน - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย <p>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสาร การรับการจ่ายเงินทุกประเภท - งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน - งานติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการ - งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยตรวจรับ รายงานผลการตรวจสอบภายใน 	<p>๕. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๕.๑ ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานศูนย์พัฒนาชุมชน <p>๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส - งานปัญหาแรงงานในพื้นที่ <p>๕.๓ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมอาชีพชุมชน - งานพัฒนาสตรี - งานการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ประสบความยากจน <p>๕.๔ งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานด้านสภาเด็กและเยาวชนประจำตำบล - งานด้านส่งเสริมอาชีพและเยาวชน - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย <p>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสาร การรับการจ่ายเงินทุกประเภท - งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน - งานติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการ - งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยตรวจรับ รายงานผลการตรวจสอบภายใน 	

(ลงชื่อ).....

(นายบรรยงค์ มาตราโสภ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านว่าน

(ลงชื่อ).....

(นายโชค สาเสียน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านว่าน

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านวาน ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการ ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่า ต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านวาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านวาน อำเภอท่าบ่อ จังหวัดหนองคาย

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา ค่าจ้าง เดิม (๒๕๖๙)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ เวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัดอบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดอบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดอบต.								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานอำนวยการ								
หัวหน้ากลุ่มงานอำนวยการ (นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๐	-	-	-๑	ว่างให้ยุบ
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่								
หัวหน้ากลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ (นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
รวม	๒๒	๒๒	๒๒	๒๑	-	-	-๑	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านว่าน อำเภอท่าบ่อ จังหวัดหนองคาย

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม (๒๕๖๙)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (ก.อบต.สรรหา)
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
นักวิชาการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
รวม	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่างระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (ก.อบต.สรรหา)
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานศึกษาระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านवान อำเภอกำแพง จังหวัดหนองคาย

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม (๒๕๖๙)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม (รอจัดสรรจาก สก.)
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
ครูผู้ช่วย	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเต็ม ๒ อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ (งบอุดหนุน)								
ผู้ดูแลเด็ก	๗	๗	๗	๗	-	-	-	ว่างเต็ม ๓ อัตรา
รวม	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)								
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)								
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๒๓	๒๓	๒๓	๒๒	-	-	-๑	

๙. การใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			การใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				หมายเหตุ		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒		๒๕๗๓	
๑	ปลัด อบต. (ไม่บริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๖๖๕,๖๕๐	๑๖๕,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๕๒,๖๐๐	๕๕,๑๒๐	๕๗,๖๔๐	๘๗๖,๘๕๐	๙๐๕,๕๕๐	๙๖๕,๕๖๐	(๕๕,๗๒๐)
๒	รองปลัด อบต. (ไม่บริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๕๖๕,๔๕๐	๕๒๐,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๓๓,๙๖๐	๓๕,๑๖๐	๓๖,๓๖๐	๖๓๗,๕๐๐	๖๖๗,๕๐๐	๗๑๕,๕๖๐	(๕๗,๑๒๐)
๓	สํานักปลัด อบต. (๑๑)	กลาง	๑	๑	๕๐๑,๓๖๐	๑๓๕,๕๐๐	๑	๑	-	-	-	๓๐,๑๒๐	๓๑,๓๒๐	๓๒,๕๒๐	๖๖๕,๘๕๐	๖๙๗,๘๕๐	๗๓๑,๖๕๐	(๕๑,๗๕๐)
๔	กลุ่มงานอำนวยการ	ขพ.	๑	๐	๐	๐	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ว่างเต็ม
๕	หัวหน้ากลุ่มงานอำนวยการ (นักวิเคราะห์นโยบายและแผน)	ขก.	๑	๑	๕๖๕,๒๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๒๕,๘๘๐	๒๗,๐๘๐	๒๘,๒๘๐	๕๒๗,๕๐๐	๕๕๗,๕๐๐	๕๘๗,๕๖๐	(๓๕,๑๐๐)
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปง.	๑	๑	๒๒๕,๘๕๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑๓,๕๖๐	๑๔,๘๐๐	๑๕,๒๔๐	๒๓๕,๕๕๐	๒๕๒,๕๕๐	๒๖๖,๕๖๐	(๑๘,๗๕๐)
๗	เจ้าหน้าที่บริหารงานสาธารณสุข	ปง./ขง.	๑	๐	๒๕๗,๙๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๕๐	๑๘,๐๕๐	๑๘,๒๕๐	๓๓๕,๘๕๐	๓๕๕,๘๕๐	๓๗๕,๘๖๐	ว่างเต็ม
๘	ลูกจ้างประจำ	-	๑	๑	๓๐๓,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑๔,๕๒๐	๑๕,๒๕๐	๑๖,๐๐๐	๓๒๗,๕๒๐	๓๒๗,๕๒๐	๐	(๒๕,๒๕๐)
๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑	๑๕๗,๕๒๐	๐	๑	๑	-	-	-	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๒๐๕,๕๔๐	๒๑๓,๗๒๐	๒๒๒,๓๖๐	(๑๖,๕๖๐)
๑๐	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๒๕๒,๒๕๐	๐	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๒๖๒,๐๐๐	๒๖๒,๐๐๐	๒๗๒,๖๕๐	(๑๐,๑๕๐)
๑๑	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๓	๓	๓๒๕,๐๐๐	๐	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๕,๐๐๐	๓๒๕,๐๐๐	๓๒๕,๐๐๐	(๕,๐๐๐)
๑๒	กลุ่มงานอำนวยการ	ขพ.	๑	๐	๐	๐	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ว่างเต็ม
๑๓	นักทรัพยากรบุคคล	ขก.	๑	๑	๓๓๓,๕๘๐	๐	๑	๑	-	-	-	๒๐,๐๕๐	๒๑,๒๕๐	๒๒,๕๖๐	๓๕๓,๕๒๐	๓๗๓,๗๒๐	๓๘๓,๗๒๐	(๒๗,๗๕๐)
๑๔	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๑	๑	๓๐๒,๖๕๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑๙,๒๕๐	๑๙,๗๒๐	๒๐,๑๘๐	๓๒๐,๘๘๐	๓๓๐,๒๐๐	๓๖๐,๗๒๐	(๒๕,๒๒๐)
๑๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๒๐๒,๐๘๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๕๐	๑๒,๖๒๐	๑๓,๐๐๐	๒๒๗,๓๒๐	๒๒๗,๓๒๐	๒๔๐,๙๖๐	(๑๖,๕๕๐)
๑๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑	๒๐๘,๕๖๐	๐	๑	๑	-	-	-	๘,๕๐๐	๘,๗๒๐	๙,๑๒๐	๒๑๖,๙๖๐	๒๑๖,๙๖๐	๒๓๕,๘๕๐	(๑๗,๓๕๐)

๙. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง

ที่	ชื่อรายงาน	ระดับตำแหน่ง ทั้งหมด	จำนวนตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าจ้าง		อัตราค่าจ้าง		การใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)		การใช้จ่ายรวม (๔)		หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	ค่าแรง (๒)	เงินเดือน	ค่าแรง	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๐	

พนักงานจ้างทั่วไป

๑๗	คนงาน	-	๔	๔	๔๒๒,๐๐๐	๐	๔	๔	๐	๐	๐	๔๒๒,๐๐๐	๔๒๒,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
ยอดทั้งสิ้น (๑๕)															
๑๘	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	-	๑	๑	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	๒๕,๐๔๐	๒๕,๐๔๐	๒๕,๐๔๐	๕๑๐,๘๐๐	ว่าง (ก.อบต.สรรพยา)
๑๙	นักวิชาการคลัง	ชก.	๑	๑	๔๙๗,๖๔๐	๐	๑	๑	-	-	๓๓,๖๘๐	๓๓,๖๘๐	๕๕๙,๒๐๐	(๔๑,๕๗๐)	
๒๐	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก.	๑	๑	๒๖๑,๓๖๐	๐	๑	๑	-	-	๑๗,๖๘๐	๑๗,๖๘๐	๒๗๙,๐๔๐	(๒๑,๗๘๐)	
๒๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก.	๑	๑	๒๘๘,๐๔๐	๐	๑	๑	-	-	๑๘,๑๒๐	๑๘,๑๒๐	๓๐๖,๑๖๐	(๒๓,๖๗๐)	
๒๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง.	๑	๑	๒๙๐,๗๖๐	๐	๑	๑	-	-	๑๘,๖๐๐	๑๘,๖๐๐	๓๐๙,๓๖๐	(๒๔,๒๓๐)	

ลูกจ้างประจำ

๒๓	นักวิชาการคลัง	-	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๐	๑	๑	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๖,๘๘๐	(๓๓,๘๘๐)
๒๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑	๑๗๓,๘๘๐	๐	๑	๑	-	-	๗,๙๖๐	๗,๙๖๐	๑๘๑,๘๔๐	(๑๔,๕๔๐)
๒๕	คนงาน	-	๔	๔	๔๒๒,๐๐๐	๐	๔	๔	-	-	๐	๐	๔๒๒,๐๐๐	(๔๐,๘๒๐)
๒๖	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๘๘,๘๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	๒๘,๕๐๐	๒๘,๕๐๐	๕๑๗,๓๔๐	(๔๐,๘๒๐)
๒๗	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	๒๕,๖๒๐	๒๕,๖๒๐	๔๑๖,๒๒๐	ว่าง (ก.อบต.สรรพยา)
๒๘	วิศวกรโยธา	ป.ก./ชก.	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	-	-	๒๓,๖๐๐	๒๓,๖๐๐	๓๗๘,๙๒๐	ว่างเต็ม
๒๙	นายช่างโยธา	ป.ง.	๑	๑	๒๕๐,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	๑๕,๕๐๐	๑๕,๕๐๐	๒๖๕,๕๐๐	(๒๐,๐๐๐)
๓๐	นายช่างโยธา	ป.ง.	๑	๑	๒๐๙,๖๔๐	๐	๑	๑	-	-	๑๓,๔๕๐	๑๓,๔๕๐	๒๒๓,๐๙๐	(๑๗,๕๗๐)
๓๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๑	๑	๒๓๖,๑๖๐	๐	๑	๑	-	-	๑๕,๑๒๐	๑๕,๑๒๐	๒๕๑,๒๘๐	(๑๙,๖๘๐)

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การหักหนี้ของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าจ้าง		อัตราค่าจ้างเดิม		หมายเหตุ							
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒		๒๕๗๓						
๔๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./จ.ง.	๑	๐	๒๕๗,๕๐๐	๐	๑	๑	๑๓,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๔๐	๓๓๕,๗๓๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๓	๓๕๔,๘๒๐	ว่างเต็ม
๔๗	คนงาน	-	๑	๑	๑๑๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๘,๐๐๐)	

หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๕)

ผู้ตรวจสอบภายใน	ช.ก.	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าจ้าง		อัตราค่าจ้างเดิม		หมายเหตุ
		จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
รวม	๖๓	๔๗	๑๔๘,๕๐๐	๕๖๖,๕๐๐	๕๖๖,๕๐๐	๕๖๖,๕๐๐	๕๖๖,๕๐๐	๕๖๖,๕๐๐
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๕%								
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลที่สิ้นปี								
คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี								

หมายเหตุ

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๐ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ และฉบับเพิ่มเติม(ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๑ และ พ.ศ. ๒๕๗๒ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณการบริการงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา หรือกิจการสถานธนาบาลและได้ตั้งงบประมาณไว้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕ ของงบรายจ่ายประจำปี

การค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

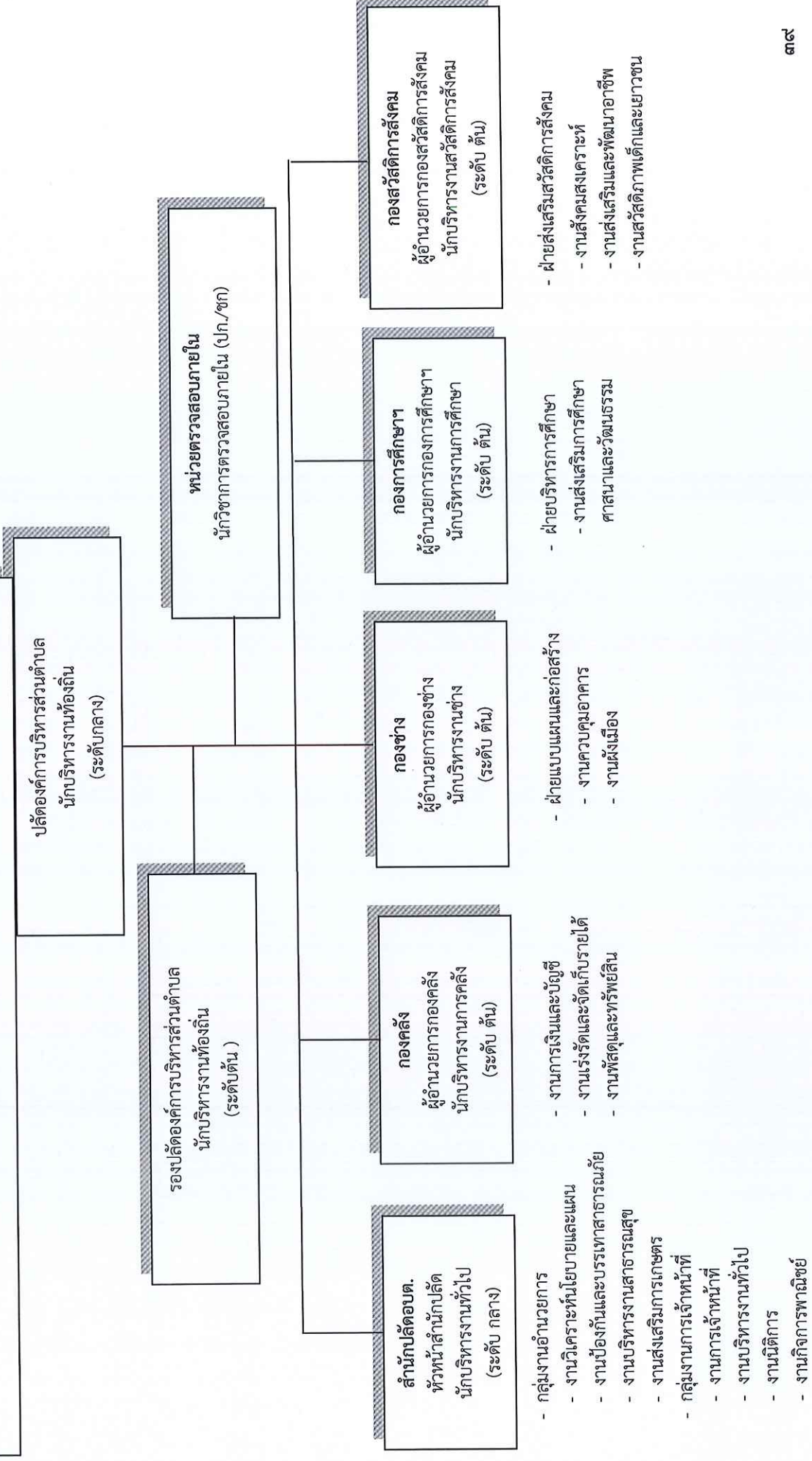
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๐ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ (๕๔,๐๐๐,๐๐๐ บาท)
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐ คือ จำนวน ๕๖๖,๕๐๐ บาท = (๕๔,๐๐๐,๐๐๐x๕%)+๕๔,๐๐๐,๐๐๐=๕๖๖,๕๐๐ บาท
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๑ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐ (๕๖,๗๐๐,๐๐๐ บาท)
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑ คือ จำนวน ๕๘๕,๕๐๐ บาท = (๕๖,๗๐๐,๐๐๐x๕%)+๕๖,๗๐๐,๐๐๐=๕๘๕,๕๐๐ บาท
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๒ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑ (๕๙,๕๓๕,๐๐๐ บาท)
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๒ คือ จำนวน ๖๒๕,๕๐๐ บาท = (๕๙,๕๓๕,๐๐๐x๕%)+๕๙,๕๓๕,๐๐๐=๖๒๕,๕๐๐ บาท

ภารกิจค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มเติมของพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง

ค่าใช้จ่ายงบประมาณ

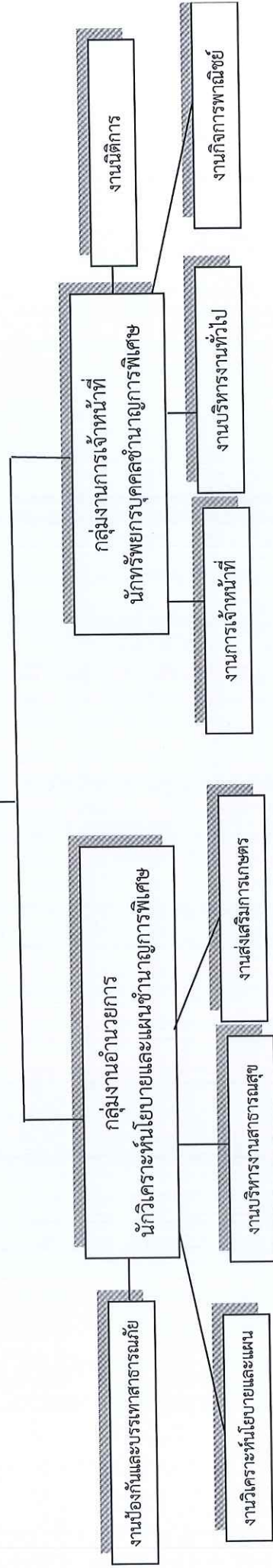
ปีงบประมาณ (๑)	ประมาณการรายจ่ายประจำปี งบประมาณ (๒)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ (๓)	ค่าใช้จ่ายบุคคล (๔)	ประมาณการประโยชน์ ตอบแทนอื่น ๑๕% (๕)	รวม (๖)	คิดเป็นร้อยละ (๗)
๒๕๗๐	๕๖,๗๐๐,๐๐๐	๒๒,๖๘๐,๐๐๐	๑๕,๕๕๘,๔๒๐	๒,๓๓๓,๗๖๓.๐๐	๑๗,๘๙๒,๑๘๓	๓๑.๕๖
๒๕๗๑	๕๙,๕๓๕,๐๐๐	๒๓,๘๑๔,๐๐๐	๑๖,๓๒๙,๙๙๐	๒,๔๔๙,๔๘๘.๕๐	๑๘,๗๗๙,๔๘๙	๓๑.๕๔
๒๕๗๒	๖๒,๕๑๑,๗๕๐	๒๕,๐๐๔,๗๐๐	๑๗,๑๓๖,๐๒๐	๒,๕๗๐,๔๐๓.๐๐	๑๙,๗๐๖,๔๒๓	๓๑.๕๒

๑๐. แผนภูมิการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านवान



โครงสร้างสำนักปลัด อบต.

สำนักปลัด อบต.
หัวหน้าสำนักปลัดฯ
นักบริหารงานทั่วไป
(ระดับกลาง)



- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
- จพง. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน
- เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)
- พนักงานขับรถยนต์ (ลูกจ้างประจำ)

- พนักงานจ้างตามภารกิจ (๒)
- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๑)
- คนงานประจำระยะ (๑)
- คนงาน (๓)

- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
- นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติงาน
- เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน

- คนสวน (พนักงานจ้างตามภารกิจ)
- คนงาน (๔)

ระดับ/จำนวน	(อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง)	หน.กลุ่มงาน	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ปัจจุบัน	๑	๒	๒	๑	๓	๑	๓	๗	๒๐
กรอบใหม่ภายใน ๓ ปี	๑	๒	๒	๑	๓	๑	๓	๗	๒๐

โครงสร้างองค์กร

องค์กร
ผู้อำนวยการองค์กร
นักบริหารงานองค์กร
(ระดับ ต้น)

งานพัสดุและทรัพย์สิน

- เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน
- คนงาน (๑)

งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้

- นักวิชาการคลังชำนาญการ
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ
- คนงาน (๒)

งานการเงินและบัญชี

- นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ
- นักวิชาการคลัง (ลูกจ้างประจำ)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
- คนงาน (๑)

ระดับ/จำนวน	(อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น)	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
ปัจจุบัน	๑	๑	๒	๑	๑	๑	๔	๑๑
กรอบใหม่ภายใน ๓ ปี	๑	๑	๒	๑	๑	๑	๔	๑๑

โครงสร้างกองช่าง

กองช่าง
ผู้อำนวยการกองช่าง
นักบริหารงานช่าง
(ระดับ ต้น)

งานผังเมือง

งานควบคุมอาคาร

ฝ่ายแบบแปลนและก่อสร้าง
หัวหน้าฝ่ายแบบแปลนและก่อสร้าง
นักบริหารงานช่าง
(ระดับต้น)

- วิศวกรโยธาปฏิบัติการ
- ผช. นายช่างไฟฟ้า (พนักงานจ้างตามภารกิจ (๑)
- คนงาน (๑)

- นายช่างโยธาปฏิบัติงาน

- นายช่างโยธาปฏิบัติงาน
- เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน

ระดับ/จำนวน	((ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)	หัวหน้าฝ่าย	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
ปัจจุบัน	๑	๑	-	๑	๓	-	๑	๑	๘
กรอบใหม่ภายใน ๓ ปี	๑	๑	-	๑	๓	-	๑	๑	๘

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
ผู้อำนวยการกองการศึกษา
นักบริหารงานศึกษา
(ระดับ ต้น)

ฝ่ายบริหารการศึกษา
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา
นักบริหารงานศึกษา
(ระดับ ต้น)

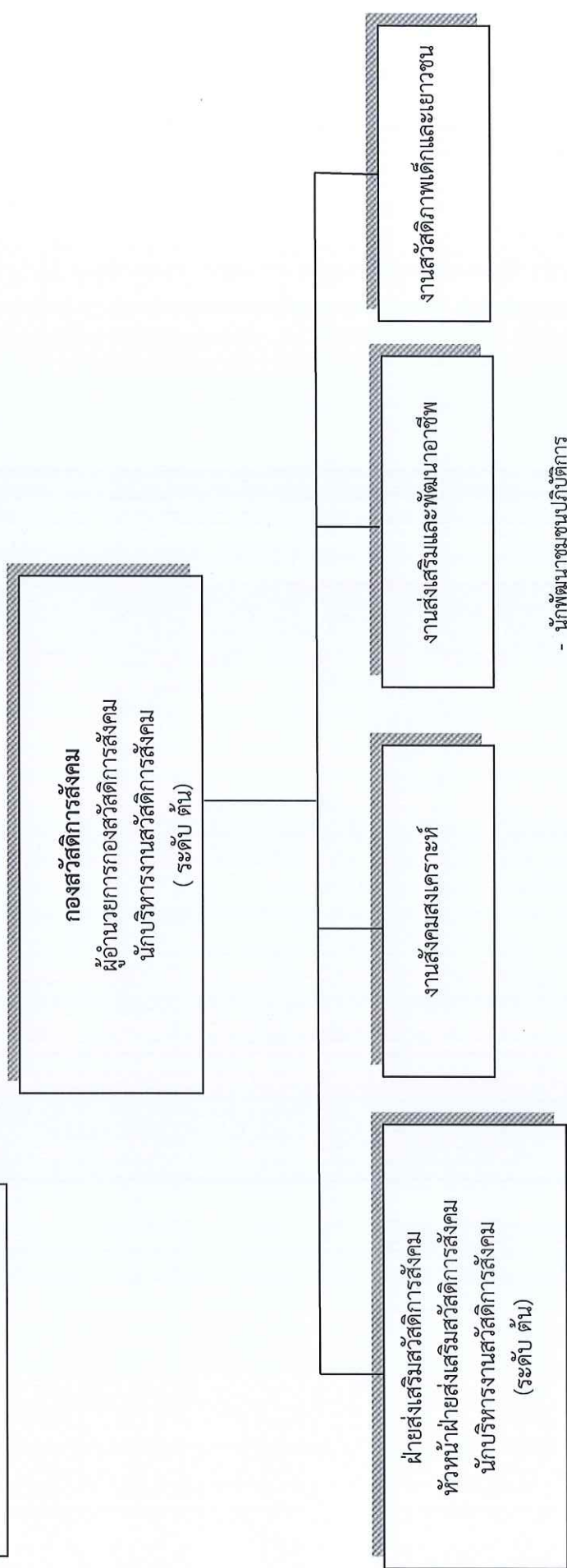
งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา
และวัฒนธรรม

- นักวิชาการการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)
- ผู้ดูแลเด็ก (๗)
- คนงาน

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- ครู (๑)
- ครูผู้ช่วย (๒)

ระดับ/จำนวน	(อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น)	ผู้อำนวยการศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก	หัวหน้าฝ่าย	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ปฏิบัติงาน	ครู	ครูผู้ช่วย	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
ปัจจุบัน	๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	๒	๗	๑	๑๖
กรอบใหม่ภายใน ๓ ปี	๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	๒	๗	๑	๑๖

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



- นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)

ระดับ/จำนวน	(อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น)	หัวหน้าฝ่าย	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
ปัจจุบัน	๑	๑	๑	-	๑	-	-	๑	๕
กรอบใหม่ภายใน ๓ ปี	๑	๑	๑	-	๑	-	-	๑	๕

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่			เงินเดือน				หมายเหตุ	
		คุณวุฒิ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน		
พนักงานส่วนท้องถิ่น													
๑	นายบรรณศักดิ์ มาตรีโสภาค	ป.ตรี	๖๙-๓-๐๐-๑๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๙-๓-๐๐-๑๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๖๙,๖๔๐	๔๔,๐๐๐	๔๔,๐๐๐	๘๕๖,๖๘๐	๘๖๖,๖๘๐
๒	นางสาวอรุณ เจริญสุข	ป.โท	๖๙-๓-๐๐-๑๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๖๙-๓-๐๐-๑๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๖๕,๔๕๐	๔๒,๐๐๐	-	๖๐๗,๔๕๐	๖๑๗,๔๕๐

สำนักงานปลัดอบต.

๓	นางฉวีวรรณ กองพิลา	ป.ตรี	๖๙-๓-๐๑-๒๑๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๖๙-๓-๐๑-๒๑๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๕๑๑,๖๖๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๖๓๕,๗๖๐	๖๓๕,๗๖๐
---	--------------------	-------	-------------------	---	------	-------------------	---	------	---------	--------	--------	---------	---------

กลุ่มงานอำนาจการ

๔	-	-	-	หัวหน้ากลุ่มงานอำนาจการ (นักวิเคราะห์นโยบายและแผน)	ชำนาญการพิเศษ	-	หัวหน้ากลุ่มงานอำนาจการ (นักวิเคราะห์นโยบายและแผน)	ชำนาญการพิเศษ	-	-	-	-	ว่างเต็ม
๕	นางวิภาสฉวี แซ่จังก่อ	ป.ตรี	๖๙-๓-๐๑-๓๑๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๖๙-๓-๐๑-๓๑๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๕๖๙,๒๐๐	-	-	๕๖๙,๒๐๐	๕๖๙,๒๐๐
๖	นายสพโชค เหล่าศิริจิตร	ปวส.	๖๙-๓-๐๑-๔๘๐๕๐-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	๖๙-๓-๐๑-๔๘๐๕๐-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	๒๒๔,๘๘๐	-	-	๒๒๔,๘๘๐	๒๒๔,๘๘๐
๗	-	-	๖๙-๓-๐๑-๔๖๐๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ขง.	๖๙-๓-๐๑-๔๖๐๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ขง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๒๙๗,๙๐๐
ลูกจ้างประจำ													
๑	นายปรัชญา ลีชัยดี	ปวช.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๓๐๓,๐๐๐	-	-	๓๐๓,๐๐๐	๓๐๓,๐๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๑	นายสุธรรม วงคำภา	ม.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๓๙๗,๕๒๐	-	-	๓๙๗,๕๒๐	๓๙๗,๕๒๐
๒	นางบุษบา สีหามาศ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	-	๒๕๒,๒๘๐	-	-	๒๕๒,๒๘๐	๒๕๒,๒๘๐

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

กองคลัง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเพิ่มเติม			กรอบอัตราที่ว่างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ เงินค่าตอบแทน	
พนักงานส่วนท้องถิ่น												
๑	-	-	๖๕๓-๐๔-๒๑๐๖-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	คณ.	๖๕ ๓ ๐๔ ๒๑๐๖ ๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	คณ.	๓๕๒,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	-	๕๕๔,๖๐๐ (ว่าง ก.อบต.สรรพยา)
๒	นายวิญญู อนุรักษ์	ป.ตรี	๖๕๓-๐๔-๒๑๐๖-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชำนาญการ	๖๕ ๓ ๐๔ ๒๑๐๖ ๐๐๑	นักวิชาการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ชำนาญการ	๔๕๗,๖๕๐	(๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๕๗,๖๕๐
๓	นางสาวศิริลักษณ์ โคตรสุโน	ป.ตรี	๖๕๓-๐๔-๒๑๐๖-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	๖๕ ๓ ๐๔ ๒๑๐๖ ๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	๒๖๓,๓๖๐	(๕๓,๕๗๐x๑๒)	-	๒๖๓,๓๖๐
๔	นางสาวพิมพ์ชนก วิชากุล	ป.ตรี	๖๕๓-๐๔-๒๑๐๖-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติการ	๖๕ ๓ ๐๔ ๒๑๐๖ ๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติการ	๒๕๕,๐๕๐	(๒๓,๗๕๐x๑๒)	-	๒๕๕,๐๕๐
๕	นางสาวจิรอุบลรัตน์ สิมปัญญา	ป.ตรี	๖๕๓-๐๔-๒๑๐๖-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๖๕ ๓ ๐๔ ๒๑๐๖ ๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๒๕๐,๗๖๐	(๒๓,๖๗๐x๑๒)	-	๒๕๐,๗๖๐
ลูกจ้างประจำ												
๑	นางอติภรณ์ ว่างก่อน	ป.ตรี	-	นักวิชาการคลัง	-	-	นักวิชาการคลัง	-	๓๕๒,๖๐๐	(๓๓,๕๕๐x๑๒)	-	๓๕๒,๖๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๑	นางสาวนันทวรรณ พิมพ์พัทธ์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๓๗๓,๕๕๐	(๓๕,๕๕๐x๑๒)	-	๓๗๓,๕๕๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๑	นางสาวจันทร์จิรา ใจดี	ปวช.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๔,๐๐๐	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๒	นางสาวกวีณีย์ บุบผามาศย์	ป.ตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๔,๐๐๐	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๓	นายชนดล คงวงศ์	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๕,๐๐๐	-	-	๑๐๕,๐๐๐
๔	นายชาญชัย วงสุวรรณ	ปวช.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๕,๐๐๐	-	-	๑๐๕,๐๐๐

๑๑. บัญชีแสดงการจัดสรรเงินอุดหนุนและงบดำเนินงานในส่วนราชการ

กองช่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม		ระดับ	กรอบอัตรากำลังใหม่		ระดับ	เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน	
พนักงานส่วนท้องถิ่น												
๑	นายประพร พลศักดิ์	ป.โท	๖๕-๓-๐๕-๒๑๑๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๕-๓-๐๕-๒๑๑๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๕,๐๐๐ (๔๐,๕๐๐+๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐+๒)	-	๕๓๓,๘๕๐
๒	-	-	๖๕-๓-๐๕-๒๑๑๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๕-๓-๐๕-๒๑๑๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๓๘,๐๐๐ (๓,๕๐๐+๒)	-	๕๓๓,๖๐๐ (ว่าง ก.อบต.สรรพยา)
๓	-	-	๖๕-๓-๐๕-๒๑๑๓-๐๐๓	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๖๕-๓-๐๕-๒๑๑๓-๐๐๓	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๕,๓๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๖๐ (ว่างเดิม)
๔	นายองอาจ คลังชำนาญ	ป.วช.	๖๕-๓-๐๕-๔๒๑๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน	๖๕-๓-๐๕-๔๒๑๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน	๒๔,๐๐๐ (๒๐,๐๐๐+๒)	-	-	๒๔๐,๐๐๐
๕	นางสาวปนัดดา โคตรดาแสง	ป.ตรี	๖๕-๓-๐๕-๔๒๑๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน	๖๕-๓-๐๕-๔๒๑๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน	๒๐,๖๕๐ (๑๗,๕๐๐+๒)	-	-	๒๐๕,๖๕๐
๖	นางสาวปิยนุช ดัดดา	ป.ตรี	๖๕-๓-๐๕-๔๒๑๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๖๕-๓-๐๕-๔๒๑๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๒๓,๖๐๐ (๑๙,๖๕๐+๒)	-	-	๒๓๖,๖๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๑	นายเสลา นามมั่น	ป.วช.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๒๒๒,๕๖๐ (๑๘,๕๐๐+๒)	-	-	๒๒๒,๕๖๐
๑	นางสาวพัชรินทร์ ชัยแสง	ป.ตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๕,๐๐๐ (๘,๐๐๐+๒)	-	-	๑๐๕,๐๐๐

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

พนักงานส่วนท้องถิ่น												
๑	นางสาวยุดา โพธิบาย	ป.ตรี	๖๕-๓-๐๕-๒๑๑๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๖๕-๓-๐๕-๒๑๑๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๘,๕๔๐ (๔๐,๕๐๐+๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐+๒)	-	๕๓๓,๘๕๐
๒	นายพรรัตน์ -	ป.ตรี	๖๕-๓-๐๕-๒๑๑๓-๐๐๒	หน.ฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๖๕-๓-๐๕-๒๑๑๓-๐๐๒	หน.ฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๒,๖๕๐ (๓๕,๑๕๐+๒)	๓๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐+๒)	-	๔๕๕,๖๕๐
๓	-	-	๖๕-๓-๐๕-๔๒๑๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๖๕-๓-๐๕-๔๒๑๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๓๕,๕,๓๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๖๐ (ว่างเดิม)
๔	-	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๖๕-๓-๐๕-๔๒๑๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๒๕๗,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๕๗,๕๐๐ (ว่างเดิม)

๑๑. บัญชีแสดงการจัดสรรเงินค่าตอบแทนและค่าตอบแทนในส่วนราชการ
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(ต่อ)

พนักงานจ้างทั่วไป

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราจ้างเดิม		กรอบอัตราจ้างใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		เงินเงินอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน
๕	นางสาววรรณิศา ปานเพชร	ปวส.	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๕,๐๐๐
๖	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลบ้านवान พนักงานครู (เงินอุดหนุน)	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๔๕๓,๔๘๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเต็ม (รอจัดสรรจากราก สอ.)
๗	-	-	๖๕๓๐๔๖๖๐๐๓๖	ครู	-	ครู	-	๓๕๖,๓๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเต็ม
๘	-	-	๖๕๓๐๔๖๖๐๐๓๖	ครูผู้ช่วย	-	ครูผู้ช่วย	-	๓๕๖,๓๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่าง กสณ.สรรหา)
๙	-	-	๖๕๓๐๔๖๖๐๐๓๓	ครูผู้ช่วย	-	ครูผู้ช่วย	-	๓๕๖,๓๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่าง กสณ.สรรหา)
๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ(เงินอุดหนุน) นางสาวอุบล นามนัน	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๒๐๓,๕๖๐ (๑๖,๘๓๐x๑๒)	-	-	๒๐๓,๕๖๐
๒	นางอมรรัตน์ อุดมชัย	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๕๔,๒๘๐ (๑๖,๑๕๐x๑๒)	-	-	๑๕๔,๒๘๐
๓	นางสาวกรรสร ขี้แจก	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๓๕,๓๒๐ (๑๑,๖๑๐x๑๒)	-	-	๑๓๕,๓๒๐
๔	นางสาวณิรชา คำนวนอินทร์	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๓๖,๕๖๐ (๑๑,๓๘๐x๑๒)	-	-	๑๓๖,๕๖๐
๕	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๓๖,๕๖๐ (๑๑,๓๘๐x๑๒)	-	-	ว่างเต็ม
๖	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๓๖,๕๖๐ (๑๑,๓๘๐x๑๒)	-	-	ว่างเต็ม
๗	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๓๖,๕๖๐ (๑๑,๓๘๐x๑๒)	-	-	ว่างเต็ม

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและภารกิจกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
กองสวัสดิการสังคม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
พนักงานส่วนท้องถิ่น												
๑	นางอภิตยา พันนตร	ป.โท	๖๕-๓-๑๑-๒๓๐๕-๐๐๑	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๖๕-๓-๑๑-๒๓๐๕-๐๐๑	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๕๓๒,๖๐๐ (๕๒,๘๐๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๕๕,๖๐๐
๒	นายรัฐธรรมบุญ คำวนอินทร์	ป.ตรี	๖๕-๓-๑๑-๒๓๐๕-๐๐๒	หน.ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๖๕-๓-๑๑-๒๓๐๕-๐๐๒	หน.ฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๔๘๘,๘๐๐ (๓๗,๔๐๐x๑๒)	๓๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๕๒๖,๘๐๐
๓	นางสาวบุญญาภา ชัยแสง	ป.โท	๖๕-๓-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๖๕-๓-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๓๗๗,๑๒๐ (๒๗,๒๖๐x๑๒)	-	-	๓๗๗,๑๒๐
๔	-	-	-	-	ป.ง/ช.	๖๕-๓-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง/ช.	๒๗๗,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๗๗,๕๐๐
๕	พนักงานจ้างทั่วไป	ปวช.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและภารกิจกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
หน่วยตรวจสอบภายใน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
พนักงานส่วนท้องถิ่น												
๑	นางฐิติการ สาระคำ	ป.ตรี	๖๕-๓-๑๑-๒๓๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๖๕-๓-๑๑-๒๓๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๖๗๗,๕๐๐ (๕๓,๙๕๐x๑๒)	-	-	๖๗๗,๕๐๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านว่าน จะประสบความสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อองค์กรนั้นมีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสิทธิภาพในการทำงานซึ่งผู้ทำงานในองค์กรนั้นจะต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยองค์กรเป็นผู้ดำเนินการให้ในรูปแบบใด รูปแบบหนึ่ง เพื่อให้ผู้ทำงานในองค์กรได้มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การพัฒนาบุคลากร จึงมีความจำเป็นและสำคัญยิ่งสำหรับภาคราชการเนื่องจากเป็นกระบวนการวางแผนและดำเนินการให้พนักงานของรัฐปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยทัศนคติและสำนึกที่ถูกต้องเพื่อช่วยให้งานของทางราชการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ในขณะที่เดียวกันตัวพนักงานและลูกจ้าง ก็จะสามารถประสบความสำเร็จ ในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ และความพร้อมที่จะก้าวหน้าขึ้นไปด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านว่าน จึงกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านว่าน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลดังกล่าวข้างต้นทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ -๒๕๖๙) โดยแบ่งออกเป็น ๒ กลุ่มคือ พัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างที่ได้รับการบรรจุใหม่และข้าราชการผู้ปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพตามรายละเอียดดังนี้

๑. การพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านว่าน กรณี บรรจุใหม่ โดยให้มีการปฐมนิเทศในระยะแรกของการบรรจุเข้ารับราชการ

๑.๑ หลักสูตรการพัฒนา ประกอบด้วยการพัฒนาความรู้ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับพนักงานและลูกจ้างบรรจุใหม่ และการพัฒนาเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ

๑.๒ วิธีการพัฒนาลูกจ้าง โดยวิธีการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมหรือพัฒนา ได้เรียนรู้เทคนิคในการทำงาน ซึ่งใช้วิธีการสอนแนะนำ โยการมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เป็นผู้คอยแนะนำ ดูแล ช่วยเหลือ ของผู้บังคับบัญชา หัวหน้างานหรือพี่เลี้ยง ในหน่วยงานที่มีความชำนาญงานสูงสุด

๑.๓ การประเมินผลและติดตามผลการพัฒนา โดยประเมินความรู้และทักษะตลอดจนทัศนคติ ของผู้รับการพัฒนา และติดตามการนำผลไปใช้ในการปฏิบัติงาน

๒. การพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้างผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๑ หลักสูตรการพัฒนา เพื่อพัฒนาลูกจ้างใน ๕ ด้าน ได้แก่

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่งานโดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงาน และการบริหารคน เช่นในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดีส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน การสื่อสาร การเสริมสร้างสุขอนามัย

(๕) ด้านคุณธรรม จริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๒.๒ วิธีการปฏิบัติ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านว่าน มีหลักการในการพัฒนาบุคคล คือ หลักการเรียนรู้ โดยสนับสนุนให้พนักงานและลูกจ้างเกิดการเรียนรู้ ทั้งโดยการส่งไปเข้ารับการฝึกอบรม การดูงานและส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเอง ซึ่งมีวิธีการที่สำคัญดังนี้

(๒.๒.๑) การฝึกอบรมนอกสภาพการทำงานโดยการให้ผู้เข้ารับการอบรมหยุดการทำงานของตน เพื่อเข้ารับการอบรมในสถานที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านว่าน หรือส่วนไปเข้ารับการฝึกอบรมในหน่วยงานฝึกอบรมภายนอก เช่น วิทยาลัยการปกครอง ซึ่งวิธีการฝึกอบรมในห้องโดยการบรรยาย การสัมมนาหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ

(๒.๒.๒) การดูแลโดยการจัดให้ข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติงานได้ไปศึกษาดูงาน เยี่ยมชมหน่วยงาน และวิธีการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอื่นซึ่งอาจเป็นส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของเอกชนโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการเกิดความรู้ความเข้าใจในเทคนิค สภาพปัญหา และวิธีการทำงานของหน่วยงานที่ตนไปเยี่ยมชมด้วยตนเองและยังไม่มีโอกาสสอบถามหรือแลกเปลี่ยน ความรู้ และประสบการณ์ และข้อคิดเห็นอันอาจนำไปปรับปรุงการทำงานในหน่วยงานของตนได้ รวมทั้งอาจก่อเกิดการประสานงานระหว่างหน่วยงานของตนและหน่วยงานที่ไปเยี่ยมชมต่อไปในอนาคตอีกด้วย

(๒.๒.๓) การส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยวิธีต่าง ๆ ดังนี้

- ศึกษาค้นคว้าความรู้จากหนังสือ หรือเอกสารวิชาการต่างๆที่เกี่ยวข้องเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานของตน

- ศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย ทิศทาง แผนงาน และโครงการของงานในหน่วยงานที่ต้องนำมาประกอบการปฏิบัติงานให้ชัดเจน เพื่อให้การทำงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างถูกต้อง

- ให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และความคิดเห็นกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชา และผู้ที่เกี่ยวข้อง

- การสมัครเข้าศึกษาหรือรับการอบรมในหลักสูตรที่เป็นประโยชน์ของงานด้วยค่าใช้จ่ายของตนเอง และโดยไม่เสียเวลาทำงานประจำ

๒.๓ วิธีการประเมินผลและติดตามผลการพัฒนา

- การทดสอบ

๓. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้อธิบายในภาพรวมในส่วนรายละเอียดให้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านว่าน
เรื่อง ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

ด้วยคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารส่วนท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชนผู้รับบริการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไปใช้ยึดถือปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ ได้แก่

ก. จริยธรรมหลัก

๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์
๒. ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี
๓. กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้านหรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง
๔. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ
๕. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๖. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม
๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ข. จริยธรรมทั่วไป

๑. ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน
๒. ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่า และระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหาย
๓. ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี
๔. มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

๕. จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
๖. ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้องครบถ้วนและไม่บิดเบือน
๗. เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
๘. ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม
๙. ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเสี่ยงประมวลจริยธรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านว่าน ขอประกาศให้มาตรฐานทั้ง ๒ ด้านดังกล่าวข้างต้นเป็น “มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านว่าน” โดยให้ยึดถือเป็นหลักปฏิบัติตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายโชค สาเสียน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านว่าน

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านว่าน
ที่ ๓๔๔/๒๕๖๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ตามหนังสือจังหวัดหนองคาย ที่ นค ๐๐๒๓.๒/๖๔๕๙ ลงวันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ กอรปกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม หมวด ๒ เรื่อง การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศดังกล่าว

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านว่าน เป็นไปอย่างถูกต้องแสดงถึงข้อมูลอัตรากำลังของพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกประเภท ที่ตั้งจ่ายจากหมวดเงินเดือน ค่าจ้าง จากงบประมาณของท้องถิ่นและที่ตั้งจ่ายจากการได้รับการจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้างจากเงินอุดหนุนรัฐบาล โดยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านว่าน ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จึงแต่งตั้งบุคคลดังต่อไปนี้ เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ดังนี้

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านว่าน | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๘. หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน | กรรมการ |
| ๙. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการและเลขานุการ |
| ๑๐. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้มีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ให้เป็นไปอย่างถูกต้องตามระเบียบ โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของ ปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านว่าน เป็นไปด้วยความถูกต้อง

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๒ เดือน มิถุนายน พุทธศักราช ๒๕๖๙

(นายโชค สาเสียน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านว่าน

สำเนาถูกต้อง

(นายพงษ์ศักดิ์ เจริญทอง)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๒

เลขานุการ

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ฝ่ายเลขานุการได้จัดทำรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๗๐-๒๕๗๒ จำนวน ๔ หน้า

ข้อเสนอ

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อตรวจรับรองรายงานการประชุมดังกล่าว

มติที่ประชุม

เห็นชอบและรับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๗๐-๒๕๗๒ จำนวน ๕๕ หน้า

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องพิจารณา

๔.๑ การพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

นายกอบต.บ้านว่าน

- (นายโชค สาเสียน) เสิญปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านว่าน ชี้แจงรายละเอียดในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒

ปลัด อบต.

- ตามที่ ก.อบต.จังหวัดหนองคาย มีมติในคราวประชุม ครั้งที่ ๔/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๙ มีมติให้แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ เพื่อให้อปท.ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒) นั้น

ฉะนั้นเพื่อให้การบริหารกิจการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านว่านดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ตามหนังสือสั่งการ โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านว่าน จึงเห็นควรให้คณะกรรมการได้พิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มร่วมกัน

หัวหน้าสำนักปลัด

สำนักปลัด เห็นควรไม่ปรับกรอบเพิ่ม เพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ และเพื่อรองรับผลกระทบจากการปรับค่าตอบแทนพนักงานจ้างและการเลื่อนเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลในระบบ ร้อยละ ส่วนตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลังเดิมเห็นควรรับโอนตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) เนื่องจากเป็นตำแหน่งว่างจากแผนอัตรากำลังเดิมและไม่มีผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขโดยตรง

นักวิชาการคลังชำนาญการ
รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการกองคลัง

- กองคลังเห็นควรให้ ก.อบต.สรรหา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง เนื่องจากคนเดิมโอนย้าย มีผลวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๙ ซึ่งให้โอนตามหนังสือ ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๖ ลว. ๒ มิถุนายน ๒๕๖๙ และเป็นตำแหน่งที่ว่างในช่วงปลดล๊อค จึงทำให้ติดล๊อคแทน ไม่สามารถดำเนินการสรรหาโดยการรับโอนได้ และเห็นควรไม่ปรับกรอบเพิ่มเพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ และเพื่อรองรับผลกระทบจากการปรับค่าตอบแทนพนักงานจ้างและการเลื่อนเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลในระบบร้อยละ

ผอ.กองช่าง

- กองช่าง เห็นควรไม่ปรับกรอบเพิ่ม เพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ และเพื่อรองรับผลกระทบจากการปรับค่าตอบแทนพนักงานจ้างและการเลื่อนเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลในระบบร้อยละ ส่วนตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลังเดิม เห็นควรคงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่างระดับต้น) คงไว้เพื่อรอ ก.อบต.สรรหา และเห็นควรรับโอน (ย้าย) ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ๑ ตำแหน่ง คือ ตำแหน่ง วิศวกรโยธา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) จำนวน ๑ อัตรา

ผอ.กองการศึกษา

- กองการศึกษา เห็นควรไม่ปรับกรอบเพิ่ม เพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ และเพื่อรองรับผลกระทบจากการปรับค่าตอบแทนพนักงานจ้างและการเลื่อนเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลในระบบร้อยละส่วนตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลังเดิม เห็นควรรับโอนพนักงานครู และพนักงานส่วนตำบล ๓ อัตรา ดังนี้ ๑. ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) จำนวน ๑ อัตรา ๒. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) จำนวน ๑ อัตราและ ๓. ตำแหน่ง ครู คศ.๑-๓ จำนวน ๑ อัตรา และเห็นควรคงตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหาร ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา เพื่อรอการจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ส่วนตำแหน่ง ครูผู้ช่วย จำนวน ๒ อัตรา รอ กสด.สรรหา เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่ขอรับ ร้องขอให้ กสด.สอบแข่งขัน

ผอ.กองสวัสดิการสังคม

- กองสวัสดิการสังคม เห็นควรไม่ปรับกรอบเพิ่ม เพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ และเพื่อรองรับผลกระทบจากการปรับค่าตอบแทนพนักงานจ้างและการเลื่อนเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลในระบบร้อยละ ส่วนตำแหน่งที่ว่างจากแผนอัตรากำลังเดิม เห็นควรรับโอน(ย้าย)ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่ม ๑ ตำแหน่ง คือ เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) จำนวน ๑ อัตรา เพื่อให้ครบตามโครงสร้างฯ เนื่องจากในกองสวัสดิการสังคมยังขาดพนักงานส่วนตำบลในประเภททั่วไป

หน.หน่วยตรวจสอบภายใน

- หน่วยตรวจสอบภายใน เห็นควรไม่ปรับกรอบเพิ่ม เพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ และเพื่อรองรับผลกระทบจากการปรับค่าตอบแทนพนักงานจ้างและการเลื่อนเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลในระบบร้อยละ

เลขานุการ ฯ

- ตามที่ได้คำนวณภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นตามที่แต่ละกองได้เสนอมานั้น ฐานที่ใช้ในการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๐ ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานในการคำนวณ ซึ่งคำนวณภาระค่าใช้จ่ายได้ดังนี้ ปี ๒๕๗๐ ร้อยละ ๓๑.๕๖ ภาระค่าใช้จ่ายปี ๒๕๗๑ ร้อยละ ๓๑.๕๔ และภาระค่าใช้จ่ายปี ๒๕๗๒ ร้อยละ ๓๑.๕๒

นายก อบต.

- ตามที่หัวหน้าแต่ละส่วนได้ชี้แจงรายละเอียดไปนั้นมีท่านใดมีข้อสงสัยหรือไม่ ถ้ามีผมขอมติที่ประชุม

มติที่ประชุม

- ได้มีมติเห็นชอบให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒

ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่องอื่นๆ

-ไม่มี

ประธานกรรมการปิดประชุมเวลา ๑๕.๓๐ น.

(ลงชื่อ)



(นายพงษ์ศักดิ์ เจริญทอง)

เลขานุการ

ผู้จดยางานการประชุม

(ลงชื่อ)



(นายโชค สาเสียน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านวาน

ผู้ตรวจบันทึกรายงานการประชุม

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านว่าน ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการ ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่า ต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านว่าน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๖๘)

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านว่าน อำเภอท่าบ่อ จังหวัดหนองคาย

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม (๒๕๖๖)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ เวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดอบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดอบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดอบต.								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๐	๐	๑	๑	-	+๑	-	
กลุ่มงานอำนวยการ								
หัวหน้ากลุ่มงานอำนวยการ (ขพ.)	๐	๐	๑	๑	-	+๑	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๐	๐	๑	๑	-	+๑	-	ว่างเดิม
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่								
หัวหน้ากลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ (ขพ.)	๐	๐	๑	๑	-	+๑	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
รวม	๑๘	๑๘	๒๒	๒๒	-	+๔	-	

สำเนาถูกต้อง

ฟ. (นายพงษ์ศักดิ์ เจริญทอง)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๖๘)

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านว่าน อำเภอท่าบ่อ จังหวัดหนองคาย

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม (๒๕๖๖)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ เวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
นักวิชาการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
รวม	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่างระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (ก.อบต.สรรหา)
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธา (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๗	๘	๘	๘	+๑	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานศึกษาระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๐	๐	๐	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
นักสันทนการ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-๑	-	ยุบเลิก
เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ชง.)	๐	๑	๑	๑	+๑			ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

สำเนาถูกต้อง

(นายพงษ์ศักดิ์ เจริญทอง)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๖๘)

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านवान อำเภอกำแพง จังหวัดหนองคาย

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม (๒๕๖๖)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกอบต.บ้านวาน (งบอุดหนุน)								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่างเดิม (รอจัดสรรจาก สถ.)
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ครูผู้ช่วย	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม ๒ อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ (งบอุดหนุน)								
ผู้ดูแลเด็ก	๗	๗	๗	๗	-	-	-	ว่างเดิม ๒ อัตรา
รวม	๑๔	๑๖	๑๖	๑๖	+๒	-	-	
กองสวัสดิการสังคม								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๐	๐	๑	๑	-	+๑	-	
รวม	๓	๔	๕	๕	+๑	+๑		
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๕๔	๕๘	๖๓	๖๓	+๔	+๕	-	

สำเนาถูกต้อง

พ.๖
(นายพงษ์ศักดิ์ เจริญทอง)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๙. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง

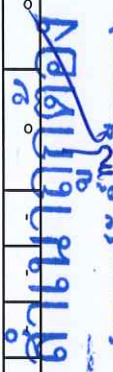
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มี อยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องให้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราการสังคม เพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๖๘,๕๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๑๙,๙๖๐	๑๙,๙๖๐	๑๙,๙๖๐	๗๕๖,๕๖๐	๗๕๖,๕๖๐	๗๕๖,๕๖๐	(๔๗,๓๘๐)
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐	๔๒๐,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๑๖,๐๘๐	๑๖,๐๘๐	๑๖,๐๘๐	๕๕๖,๖๘๐	๕๕๖,๖๘๐	๕๕๖,๖๘๐	(๔๐,๖๖๐)
๓	สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)	กลาง	๑	๑	๖๑๘,๒๔๐	๑๓๘,๔๐๐	๐	๑	-	-	-	๒๐,๕๒๐	๒๐,๕๒๐	๒๐,๕๒๐	๗๕๖,๖๘๐	๗๕๖,๖๘๐	๗๕๖,๖๘๐	(๕๑,๕๖๐)
๔	หัวหน้ากลุ่มงานอำนวยการ	ช.พ.	๐	๐	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๑	๑	๓๘๘,๔๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๔๐๒,๗๖๐	๔๐๒,๗๖๐	๔๐๒,๗๖๐	(๓๒,๕๕๐)
๖	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง.	๑	๑	๑๖๒,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๑๖๘,๓๖๐	๑๖๘,๓๖๐	๑๖๘,๓๖๐	(๑๓,๕๐๐)
๗	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง./ช.ง.	๐	๐	๐	๐	๐	๑	-	-	-	-	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๒๙๗,๙๐๐	๒๙๗,๙๐๐	ว่างเดิม
๘	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๒๖๒,๕๖๐	๐	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๘,๖๔๐	๘,๖๔๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๗๑,๒๐๐	(๒๑,๘๘๐)
๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑	๓๗๐,๖๔๐	๐	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๖,๘๔๐	๖,๘๔๐	๓๗๗,๔๘๐	๓๗๗,๔๘๐	๓๗๗,๔๘๐	(๓๔,๒๒๐)
๑๐	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๑๙๐,๐๘๐	๐	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๐๗,๗๖๐	๒๐๗,๗๖๐	๒๐๗,๗๖๐	(๑๕,๘๘๐)
๑๑	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๓	๓	๓๒๕,๐๐๐	๐	๓	๓	-	-	-	-	-	-	๓๒๕,๐๐๐	๓๒๕,๐๐๐	๓๒๕,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๒	หัวหน้ากลุ่มงานการเจ้าหน้าที่	ช.พ.	๐	๐	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๑๓	นักทรัพยากรบุคคล	ช.ก.	๑	๑	๒๔๙,๒๔๐	๐	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๕๘,๐๐๐	(๒๐,๗๗๐)
๑๔	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	๑	๑	๒๒๖,๐๘๐	๐	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๓๓,๗๖๐	(๑๘,๘๘๐)
๑๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๐	๐	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๓๐๖,๖๖๐	๓๐๖,๖๖๐	๓๐๖,๖๖๐	ว่างเดิม
๑๖	คนสวน	-	๑	๑	๑๘๑,๒๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๗,๓๖๐	๗,๓๖๐	๗,๓๖๐	๑๘๘,๕๖๐	๑๘๘,๕๖๐	๑๘๘,๕๖๐	(๑๕,๑๐๐)
๑๗	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๔	๔	๔๒๒,๐๐๐	๐	๔	๔	-	-	-	-	-	-	๔๒๒,๐๐๐	๔๒๒,๐๐๐	๔๒๒,๐๐๐	(๙,๐๐๐)

สำนักงานอุทัยธานี
 (นายพงษ์ศักดิ์ เจริญทอง)
 นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๙. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนตำแหน่งทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าจ้างที่คาดว่าจะต้องใช้ในการระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า	อัตราค่าจ้างเดิม/ลด		การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)		การใช้จ่ายรวม (๔)		หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)		เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘		๒๕๖๙
กองคลัง (๐๕)														
๑๘	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	คณ.	๑	๔๘๓,๑๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	-	-	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๕๕๐,๖๘๐	๕๗๓,๓๖๐	(๔๐,๖๘๐)
๑๙	นักวิชาการคลัง	ชก.	๑	๔๒๙,๒๔๐	๐	๑	-	-	๓๓,๐๘๐	๓๓,๒๐๐	๓๓,๔๔๐	๔๕๕,๕๒๐	๔๖๘,๙๖๐	(๑๓,๔๔๐)
๒๐	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๑	๒๒๒,๒๔๐	๐	๑	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๓๗,๖๐๐	๒๔๕,๒๘๐	(๗,๖๘๐)
๒๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๑	๒๑๐,๘๘๐	๐	๑	-	-	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๘,๐๘๐	๒๓๓,๗๖๐	(๑๕,๖๘๐)
๒๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑	๒๓๒,๙๒๐	๐	๑	-	-	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๘,๐๖๐	๒๔๘,๒๘๐	๒๕๖,๓๒๐	(๘,๐๔๐)
ลูกจ้างประจำ														
๒๓	นักวิชาการคลัง	-	๑	๓๐๘,๐๔๐	๐	๑	-	-	๑๖,๑๒๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๙๖๐	๓๒๗,๕๒๐	๓๔๒,๗๒๐	(๑๕,๒๐๐)
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	-	-	๕,๙๒๐	๕,๙๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๑,๕๐๐)
๒๕	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๔	๕๓๒,๐๐๐	๐	๔	-	-	๐	๐	๐	๕๓๒,๐๐๐	๕๓๒,๐๐๐	(๐,๐๐๐)
๒๖	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	คณ.	๑	๔๐๒,๗๒๐	๕๒,๐๐๐	๑	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๖๘๐	๔๓๒,๒๘๐	๔๔๘,๓๒๐	(๑๖,๐๔๐)
๒๗	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	คณ.	๐	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๑๘,๘๔๐	๔๕๒,๕๖๐	ว่าง (ก.อบต.สรรพยา)
๒๘	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	๐	๐	๑	+	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๕,๓๒๐	(๘,๐๐๐)
๒๙	นายช่างโยธา	ปง.	๑	๑๘๓,๖๘๐	๐	๑	-	-	๖,๙๒๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๑๙๐,๖๘๐	๒๐๓,๕๒๐	(๑๒,๘๔๐)
๓๐	นายช่างโยธา	ปง.	๑	๑๕๓,๕๒๐	๐	๑	-	-	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๑๕๙,๖๔๐	๑๖๖,๐๐๐	(๖,๓๖๐)
๓๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑๗๑,๗๒๐	๐	๑	-	-	๖,๔๘๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๑๗๘,๒๘๐	๑๘๖,๓๖๐	(๘,๐๘๐)
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๓๒	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑๘๗,๙๒๐	๐	๑	-	-	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๕,๔๘๐	๒๐๓,๕๖๐	(๘,๐๘๐)
พนักงานจ้างทั่วไป														
๓๓	คนงาน	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๐,๐๐๐)


สำเนาถูกต้อง
 (นายพงษ์ศักดิ์ ทรัพย์ทอง)
 นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
 การวิเคราะห์การหักเงินของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนตำแหน่งทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในการช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า	อัตราค่าจ้าง		ค่าใช้จายรวม (๔)		หมายเหตุ		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)		เงินประจำตำแหน่ง (๒)	เพิ่ม/ลด	๒๕๖๗	๒๕๖๘		๒๕๖๗	๒๕๖๘
กองการศึกษา(๑๘)													
๓๔	ผ.อ.กองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๔๗,๕๒๐	(๓๔,๖๘๐)
๓๕	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๑๘,๐๐๐	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๑๗,๓๒๐	(๓๑,๘๘๐)
๓๖	นักบริหารงานศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	๐	-	-๑	๑๒,๐๐๐	๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	ว่าง (ยุบเลิก)
๓๗	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๐	๐	๐	๐	-	+๑	๐	๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๓๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๐	๐	๐	๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๔,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๒,๖๒๐	ว่างเดิม (ค่ากลาง)
๓๙	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	-	-	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)

(ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลบ้านม่วง)

พนักงานครู (เงินอุดหนุน)													
๔๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๐	๐	๐	๐	-	-	๐	๐	๐	๐	ว่างเดิม (รองกรมจัดสรร)
๔๑	ครู		๑	๑	๐	๐	-	-	๐	๐	๐	๐	ว่างเดิม
๔๒	ครูผู้ช่วย		๒	๒	๐	๐	-	-	๐	๐	๐	๐	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ (เงินอุดหนุน)													
๔๓	ผู้ดูแลเด็ก		๗	๕	๐	๐	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม ๒ อัตรา

กองสวัสดิการสังคม(๑๑)

๔๔	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๔๖๘,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	-	-	๑๔,๑๖๐	๑๔,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๕๕๖,๖๘๐	(๓๙,๐๘๐)
๔๕	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๔๐๒,๓๒๐	๑๘,๐๐๐	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๓๖,๒๒๐	
๔๖	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๑	๑	๒๒๖,๐๘๐	๐	-	-	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๗,๘๐๐	๒๔๑,๖๘๐	(๑๘,๘๘๐)
๔๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๐	๐	๐	๐	-	+๑	๒๙๗,๙๐๐	๔,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๒,๖๒๐	ว่างเดิม

สำเนา
 (นายพงษ์ศักดิ์ หรือคุณของ)
 นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มี อยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า	อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด		ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๓)		ค่าใช้จ่ายรวม (๔)		หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)		เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๗	
๔๘	คนงาน	-	๑	๑	๐	๑	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)

บัญชีงบจ้างทั่วไป

หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๕)													
๔๙	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ค./ช.ค.	๐	๐	๑๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐
รวม			๕๕	๕๗	๑๑,๓๑๕,๓๐๐	๕๖๖,๕๐๐	๕๕	๖๓	๑,๒๗๑,๕๖๐	๑,๑๒๗,๕๐๐	๓๙๓,๖๖๐	๑๓,๑๕๓,๕๖๐	๑๔,๖๗๕,๖๒๐
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%													
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น													
คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี													

หมายเหตุ

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ และฉบับเพิ่มเติม(ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ และ พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ สำหรับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตั้งงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา หรือกิจการสถานีอนามัยและได้ตั้งงบประมาณเป็นฐานการคำนวณ ภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ (๔๕,๓๐๐,๐๐๐ บาท)
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ คือ จำนวน ๔๗,๕๖๕,๐๐๐ บาท = (๔๕,๓๐๐,๐๐๐x๕%)+๔๕,๓๐๐,๐๐๐=๔๗,๕๖๕,๐๐๐ บาท
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ (๔๗,๕๖๕,๐๐๐ บาท)
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ คือ จำนวน ๔๙,๙๕๖,๐๐๐ บาท = (๔๗,๕๖๕,๐๐๐x๕%)+๔๗,๕๖๕,๐๐๐=๔๙,๙๕๖,๐๐๐ บาท
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ (๕๒,๔๕๐,๔๑๓ บาท)
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ คือ จำนวน ๕๕,๔๕๐,๔๑๓ บาท = (๕๒,๔๕๐,๔๑๓x๕%)+๕๒,๔๕๐,๔๑๓=๕๕,๔๕๐,๔๑๓ บาท

สำนักงานอุทธรณ์

(นายพงษ์ศักดิ์ เจริญทอง)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ภารกิจค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๓๘

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มเติมของพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง

คำชี้แจงงบประมาณ

ปีงบประมาณ (๑)	ประมาณการรายจ่ายประจำปี งบประมาณ (๒)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ (๓)	ค่าใช้จ่ายบุคคล (๔)	ประมาณการประโยชน์ ตอบแทนอื่น ๑๕% (๕)	รวม (๖)	คิดเป็นร้อยละ (๗)
๒๕๖๗	๔๗,๕๖๕,๐๐๐	๑๙,๐๒๖,๐๐๐	๑๓,๑๕๓,๕๖๐	๑,๙๗๓,๐๓๔.๐๐	๑๕,๑๒๖,๕๙๔	๓๑.๘๐
๒๕๖๘	๔๙,๙๔๓,๒๕๐	๑๙,๙๗๗,๓๐๐	๑๔,๒๘๐,๙๖๐	๒,๑๔๒,๑๔๔.๐๐	๑๖,๔๒๓,๑๐๔	๓๒.๘๘
๒๕๖๙	๕๒,๔๔๐,๔๑๓	๒๐,๙๗๖,๑๖๕	๑๔,๖๗๔,๖๒๐	๒,๒๐๑,๑๙๓.๐๐	๑๖,๘๗๕,๘๑๓	๓๒.๑๘

สำเนาถูกต้อง

พงษ์

(นายพงษ์ศักดิ์ เจริญทอง)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

