

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่าน  
อำเภอเมืองอุตรดิตถ์ จังหวัดอุตรดิตถ์

## คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่าน ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่านให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่าน จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณ และบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลรวมทั้งพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่าน เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และลดภารกิจ,กำหนดเพิ่มและยุบเลิกตำแหน่งที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่าน



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่าน  
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

\*\*\*\*\*

อาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบ มาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรดิตถ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๔๕ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ข้อ ๑๑, ๑๘, ๒๖, ๒๙๓๐, ๓๑, ๓๒, ๓๓, และข้อ ๓๕ ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๔๕ ประกาศ ก.อบต.จังหวัดอุดรดิตถ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล ลว. ๓๐ ธ.ค. ๒๕๔๘ ประกาศ ก.อบต.จังหวัดอุดรดิตถ์ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พ.ศ.๒๕๔๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/๕๐๙ ลงวันที่ ๔ พฤษภาคม ๒๕๖๐ ประกาศ ก.อบต.จังหวัดอุดรดิตถ์ เรื่อง มาตรฐานเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรดิตถ์ (ก.อบต.จังหวัด) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบการแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่าน

ในการนี้ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่าน นำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนใช้อัตรากำลัง พัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่านได้สำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่าน จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือนตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓

*K om*

(นายธวัช คลังกรณ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่าน

## สารบัญ

<u>เรื่อง</u>	<u>หน้า</u>
หลักการและเหตุผล	๑
วัตถุประสงค์	๒
กรอบแนวคิด ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่าน	๔
ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๘
ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๑
ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๑๙
สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๐
โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๒
ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๓
แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๙
บัญชีแสดงจัดคงลงสู่ตำแหน่งและกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๔
แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๔๘
ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง	๔๙
<b>ภาคผนวก</b>	
- ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่าน เรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่าน	
- ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่าน เรื่อง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลบ้านด่าน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔	
- คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่าน เรื่อง การจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังใหม่	
- แบบขออนุมัติเกี่ยวกับตำแหน่ง	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖  
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่าน

-----

**๑. หลักการและเหตุผล**

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและสวัสดิการอื่นๆ อีกมากมายที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่าน จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่าน จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่าน จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรดิตถ์ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรดิตถ์ พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่าน แต่งตั้งคณะกรรมการการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่าน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

การวางแผนอัตรากำลังเพื่อแก้ไขปัญหาเรื่องการกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่งต้องดำเนินการในภาพรวมทั้งหน่วยงาน เน้นถึงโครงสร้างวัตถุประสงค์และขอบเขตหน้าที่ของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับนโยบาย โครงการ และแผนของหน่วยงาน โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังล่วงหน้า ๓ ปี ซึ่งต้องมีแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลและแผนงบประมาณการกำหนดอัตรากำลังคนต้องสอดคล้องกับแผนงาน โครงการแผนงบประมาณในลักษณะแผนแบบผสมผสาน (integration) (แผนงาน+แผนเงิน+แผนกำลังคน) และมีการทบทวนตรวจสอบหน้าที่ความรับผิดชอบ (Post Audit) การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง (PositionDescription) และการเคลื่อนย้ายและเคลื่อนย้ายคน(Redeployment) เพื่อป้องกันปัญหาหน้าที่ซ้ำซ้อน คนล้นงาน และกำลังคนไม่เพียงพอต่อหน่วยงาน เพื่อแก้ไขปัญหาในการบริหารงานบุคคลที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขทั้งระบบไปพร้อมๆ กันทั้งหน้าที่ของหน่วยงานโครงการ ระบบงาน การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับตำแหน่ง

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่าน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่าน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรดิตถ์(ก.อบต.จังหวัดอุดรดิตถ์) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรดิตถ์(ก.อบต.จังหวัดอุดรดิตถ์) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่าน

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่าน สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่าน ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่าน มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาลหรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่านเอง

### ๓. กรอบแนวคิด ขอบเขตและแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่าน อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่าน ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่าน เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่าน หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่านเป็นคณะกรรมการและนักทรัพยากรบุคคลเป็นกรรมการและเลขานุการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยให้มีขอบเขตนี้อาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่าน ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบันและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่าน และสภาพปัญหาในพื้นที่ของตำบลบ้านด่าน เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่าน บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายและการดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงงานปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรอัตรากำลังบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการในการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ไขปัญหาของจังหวัดอุดรธานี ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมพิจารณา เพื่อการจัดทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดกำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานส่วนตำบล, พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้วการจัดสรรประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลพนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องมีไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริงในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและต้องใช้เวลามากโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่างหรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้กรณีภาคราชการส่วนท้องถิ่นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีภารกิจที่สอดคล้องกับหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงานเป็นโครงการพิเศษ หรือของหน่วยงานอื่น ก็ไม่มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยมีสมมุติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานปัจจุบันและในอนาคตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจจะต้องมีแนวทางในการพิจารณา แนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๓.๗ ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ตำบลบ้านด่าน อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี มีหมู่บ้านในความรับผิดชอบ ๑๒ หมู่บ้านหลักมีประชากรในพื้นที่ตำบลบ้านด่าน จำนวน ๔,๘๕๓ คน ชาย ๒,๓๒๐ และหญิง ๒,๕๓๓ คน จำนวน ๑,๗๑๐ ครัวเรือน ดังรายละเอียดต่อไปนี้



หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวน ครัวเรือน	ชาย (คน)	หญิง (คน)	รวม (คน)
๑	คลองสรวง	๒๒๙	๓๑๙	๓๓๕	๖๕๔
๒	คลองดินหม้อ	๑๘๘	๒๕๕	๒๗๗	๕๓๒
๓	ด่าน	๑๗๕	๑๘๒	๑๙๘	๓๘๐
๔	หาดสารส้ม	๒๕๓	๓๗๐	๔๐๗	๗๗๗
๕	บ้านไร่	๑๑๔	๑๖๓	๑๘๖	๓๔๙
๖	คู้งยาง	๒๔	๕๑	๕๐	๑๐๑
๗	คู้งยาง	๙๖	๑๖๔	๑๖๙	๓๓๓
๘	คู้งยาง	๑๒๖	๑๗๐	๒๐๑	๓๗๑
๙	เนินตาตุ้ม	๑๒๕	๑๘๒	๒๐๖	๓๘๘
๑๐	น้ำวังหลวง	๑๑๘	๑๕๕	๑๖๐	๓๑๕
๑๑	เด่นด่านเหนือ	๑๒๒	๑๓๘	๑๖๐	๒๙๘
๑๒	เด่นด่าน	๑๔๐	๑๗๑	๑๘๔	๓๕๕
รวม		๑,๗๑๐	๒,๓๒๐	๒,๕๓๓	๔,๘๕๓

สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน ในเขตพื้นที่ตำบลบ้านด่าน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

#### ๔.๑ ปัญหาและความต้องการโครงสร้างพื้นฐาน

##### สภาพปัญหา

- (๑) การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- (๒) ปัญหาไฟฟ้าแสงสว่างในหมู่บ้านยังไม่เพียงพอ
- (๓) ปัญหาน้ำท่วมขังในช่วงฤดูฝน บนเส้นทางคมนาคมสัญจรไปมาในหมู่บ้าน
- (๔) ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยางและถนนคอนกรีต
- (๕) ปรับปรุงก่อสร้างถนนไฟฟ้า การโทรคมนาคมและการสื่อสาร ให้ครอบคลุมทั่วพื้นที่
- (๖) ก่อสร้างทางระบายน้ำในฤดูฝน ป้องกันน้ำท่วมขัง
- (๗) ก่อสร้างถนนในพื้นที่การเกษตรเพื่อการขนส่งผลผลิตทางการเกษตรในพื้นที่
- (๘) มีการติดตั้งซ่อมแซม ปรับปรุง บำรุงรักษาระบบประปาหมู่บ้านอย่างมีประสิทธิภาพและมีน้ำอย่างเพียงพอ

#### ๔.๒ ปัญหาและความต้องการด้านการพัฒนาแหล่งน้ำ

##### สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาน้ำที่ใช้อุปโภคบริโภคมีสภาพความขุ่น และตะกอนมากส่งผลต่อคุณภาพชีวิต
- (๒) ปัญหาประชาชนมีน้ำอุปโภคบริโภคไม่ครอบคลุมทุกครัวเรือน

##### ความต้องการ

- (๑) มีการติดตั้งซ่อมแซม ปรับปรุง บำรุงรักษาระบบประปาหมู่บ้านอย่างมีประสิทธิภาพ
- (๒) จัดหาแหล่งเก็บน้ำไว้สำหรับอุปโภค-บริโภค
- (๓) ให้มีการปรับปรุงตรวจสอบคุณภาพน้ำประปาหมู่บ้าน

#### ๔.๓ ปัญหาและความต้องการด้านเศรษฐกิจ

##### สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
- (๒) ขาดเงินทุนหมุนเวียนและไม่มีแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตร
- (๓) ราษฎรส่วนใหญ่ในวัยแรงงานไม่มีงานทำ
- (๔) ปัญหาเรื่องที่ดินทำกิน
- (๕) ปัญหาผลผลิตด้านเกษตรราคาตกต่ำทำให้ขาดรายได้

##### ความต้องการ

- (๑) จัดตั้งกลุ่มอาชีพ/กลุ่มสตรีแม่บ้านให้มีอาชีพเสริมรายได้ครัวเรือน
- (๒) มีแหล่งเงินทุนให้กู้ยืมเงินหรืองบประมาณจากภาครัฐในการสนับสนุนพัฒนาอาชีพ เช่น เงินทุนเศรษฐกิจชุมชน เป็นต้น
- (๓) จัดหาแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรให้ประชาชนในเขตตำบลบ้านด่าน
- (๔) ประสานหน่วยงานราชการอบรมอาชีพให้ความรู้แก่ประชาชนเพื่อเป็นการส่งเสริมและพัฒนาผลิตภัณฑ์

#### ๔.๔ ปัญหาและความต้องการด้านพัฒนาการเมืองการบริหาร

##### สภาพปัญหา

- (๑) ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานส่วนตำบลขาดความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
- (๒) อุปกรณ์เครื่องใช้ในสำนักงานไม่ทันสมัย
- (๓) วัสดุอุปกรณ์มีไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในพื้นที่
- (๔) การปฏิบัติงานในพื้นที่เป็นไปด้วยความยากลำบาก
- (๕) ประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

##### ความต้องการ

- (๑) จัดหาวัสดุอุปกรณ์เครื่องใช้ในสำนักงานให้ทันสมัยและเพียงพอต่อการนำไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่
- (๒) จัดอบรมให้ประชาชนในพื้นที่มีความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- (๓) จัดอบรมและส่งเสริมให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน
- (๔) ให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (๕) ให้ประชาชนสามารถตรวจสอบและรับทราบข้อมูลข่าวสารของการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างทั่วถึง

#### ๔.๕ ปัญหาและความต้องการด้านสังคม

##### สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
- (๒) การลดอุบัติเหตุทางถนนช่วงเทศกาล
- (๓) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- (๔) ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรีและคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- (๕) ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุ่งลาย โรคพิษสุนัขบ้า
- (๖) ปัญหาการว่างงานของประชาชนในวัยแรงงาน
- (๗) ปัญหาการศึกษาของเด็กและเยาวชนยังไม่ทั่วถึง

##### ความต้องการ

- (๑) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- (๒) อบรมหน่วยงานอาสาสมัครต่างๆ ในพื้นที่ให้มีความเข้มแข็งอย่างเป็นระบบ
- (๓) จัดหาอบรมอาชีพให้กับประชาชนในวัยแรงงาน
- (๔) ประสานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจัดหน่วยเคลื่อนที่ออกบริการประชาชน
- (๕) ส่งเสริมและสงเคราะห์เบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุ คนพิการและผู้ป่วยเอดส์ทุกคน
- (๖) ส่งเสริมพัฒนาการในด้านการกีฬาให้มีกิจกรรมนันทนาการในเขตพื้นที่ตำบล
- (๗) ให้จัดเวรดูแลความปลอดภัยในช่วงเทศกาล เช่น เทศกาลวันขึ้นปีใหม่, เทศกาลสงกรานต์ เป็นต้น
- (๘) ให้จัดสถานศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ ให้ความรู้แก่เด็กและประชาชน

#### ๔.๖ ปัญหาและความต้องการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

##### สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาน้ำเสียจากฟาร์มเลี้ยงสัตว์
- (๒) คลองตันเขิน มีวัชพืชปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
- (๓) การเผาป่าเพื่อทำการเกษตรของราษฎร
- (๔) ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๕) ปัญหาขยะที่เป็นมลพิษในชุมชน

##### ความต้องการ

- (๑) รมรณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง
- (๒) จัดกิจกรรมรณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนให้มีจิตสำนึกร่วมในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๓) รมรณรงค์ให้ความรู้แก่ราษฎรไม่ให้ใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม
- (๔) จัดระบบการจัดการแก๊วมลพิษและสิ่งแวดล้อม
- (๕) จัดอบรมให้ความรู้ในการจัดการขยะ เพื่อให้สิ่งแวดล้อม เป็นตำบลน่าอยู่

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่านนั้นได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๑-๒๕๖๔ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลบ้านด่านคือ“พัฒนาคุณภาพชีวิตดี เพิ่มพูนผลิตผลทางการเกษตร พื้นฟูระบบนิเวศน์ทางธรรมชาติอย่างสมบูรณ์” ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้าง ความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของ ปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่านจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนว ทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจังจึงองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่าน ยังเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุก กลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนา เยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนา อาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม เพื่อให้ตำบลบ้านด่านเป็นตำบลที่น่าอยู่ตลอดไป

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและ องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๔ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหาร ส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้ อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การ บริหารส่วนตำบลบ้านด่านกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้านซึ่งภารกิจดังกล่าวถูก กำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมและตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ และแก้ไข เพิ่มเติมจนถึงฉบับปัจจุบัน ดังนี้

### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีการบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- (๓) ให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))

(๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))

(๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))

**๕.๒ ด้านการส่งเสริมสุขภาพ มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

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

(๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๗))

(๓) ให้มีการบำรุงสถานที่ประชุมการกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๕))

(๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส  
(มาตรา ๑๖ (๑๐))

(๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))

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

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

**๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

(๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))

(๒) การคุ้มครองดูแลและการรักษาทรัพยากรอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))

(๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))

(๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))

(๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))

(๖) การควบคุมอาหาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

**๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

(๑) ส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน (มาตรา ๖๘(๖))

(๒) ให้มีการส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))

(๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))

(๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))

(๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๐))

(๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))

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

(๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

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

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่ง  
ปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))

(๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗(๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีการกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๔) การส่งเสริมกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น(มาตรา ๔๕(๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- (๕) การสร้างและการบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่านได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗, ๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ มาตรา ๑๖ , ๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙

เพื่อให้ตำบลบ้านด่าน อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี เป็นตำบลน่าอยู่ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลบ้านด่าน ได้กำหนดไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ ปรากฏตามผลการวิเคราะห์สถานการณ์แผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่าน กล่าวคือ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่าน

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
<p><u>ยุทธศาสตร์ที่ ๑</u> การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน</p>	<p>๑.การก่อสร้าง/ปรับปรุง/บำรุงรักษา ถนน สะพาน ทางเท้าและรางระบายน้ำ ๒.พัฒนาระบบจราจร ปรับระดับผิวจราจรลาดยางแบบแอสฟัลติกคอนกรีต ๓.ปรับปรุงซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะ, ขยายเขตระบบไฟฟ้าและติดตั้งโคมไฟ</p>
<p><u>ยุทธศาสตร์ที่ ๒</u> การพัฒนาแหล่งน้ำ</p>	<p>๑.พัฒนาเพื่อการเกษตร ก่อสร้างคลองไส้ไก่ ก่อสร้างฝายกั้นน้ำ ๒.ขุดสระน้ำ, ขุดลอกอ่างน้ำกักเก็บน้ำ, ขุดลอกคลอง ๓.ซ่อมแซมสถานีสูบน้ำด้วยพลังงานไฟฟ้า ๔.ปรับปรุงขยายคลองส่งน้ำด้วยไฟฟ้าเพื่อการเกษตร ๕.ส่งเสริมเกษตรปลอดภัย</p>
<p><u>ยุทธศาสตร์ที่ ๓</u> การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ</p>	<p>๑.การส่งเสริม สนับสนุนการปรับปรุงคุณภาพข้าว ๒.การส่งเสริมปลูกพืชผักสวนครัว ๓.ส่งเสริมการเพาะเห็ด ๔.ก่อสร้างลานตากข้าว ๕.โครงการตรวจสอบคุณภาพน้ำประปาของกิจการประปา อบต.บ้านด่าน , การจัดซื้อคลอรีน ๖.ก่อสร้าง/ปรับปรุงตลาดสด/ร้านค้าชุมชน</p>
<p><u>ยุทธศาสตร์ที่ ๔</u> การพัฒนาด้านเมืองและการบริหาร</p>	<p>๑.แนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ๒.แนวทางการส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจกรรมของ อบต. ๓.แนวทางการปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างของบุคลากร ๔.แนวทางการปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้สถานที่ปฏิบัติงาน การ ติดตั้งระบบส่งสัญญาณอินเทอร์เน็ตแบบไร้สายพร้อมอุปกรณ์ ,ก่อสร้างหอ กระจายข่าวประจำหมู่บ้าน ๕.แนวทางการปรับปรุงและพัฒนารายได้ ๖.ปรับปรุงภูมิทัศน์ อบต.บ้านด่าน ๗.งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๘.งานสนับสนุนการจัดแผนชุมชน/แผนพัฒนาตำบล</p>

<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๕</b> การพัฒนาด้านสังคม</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. การส่งเสริมการสาธารณสุข</li> <li>๒. การส่งเสริมการศึกษาและภูมิปัญญาท้องถิ่น</li> <li>๓. ส่งเสริมกิจกรรมการกีฬาและนันทนาการ</li> <li>๔. ส่งเสริมการรักษาประเพณีและวัฒนธรรมในชุมชน</li> <li>๕. ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม</li> <li>๖. ส่งเสริมความเข้มแข็งในชุมชน</li> <li>๗. ส่งเสริมการมีที่อยู่อาศัยและที่ทำกินของตนเอง</li> <li>๘. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็กและเยาวชน</li> </ol>
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๖</b> การพัฒนาด้านการจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. แนวทางการสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</li> <li>๒. แนวทางการเฝ้าระวังและป้องกันทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</li> <li>๓. แนวทางการบำบัดฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</li> <li>๔. บริหารจัดการขยะอย่างยั่งยืน</li> <li>๕. การเพิ่มพื้นที่สีเขียวและพื้นที่สาธารณะ</li> </ol>

#### วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่าน

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคตของ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่าน เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อม ภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นโดยการใช้เทคนิค SWOT analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาของแต่ละ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

##### จุดแข็ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่าน มีถนนที่สามารถเดินทางติดต่อกับองค์การบริหารส่วนตำบลใกล้เคียง ได้หลายตำบลเช่น องค์การบริหารส่วนตำบลแสนตอ องค์การบริหารส่วนตำบลหาดขี้วัว องค์การบริหารส่วนตำบลวังดิน องค์การบริหารส่วนตำบลพลาจุก ฯลฯ นอกจากนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่าน ยังมีบุคลากรพร้อมที่จะ ดำเนินการในการบำรุงรักษา โครงสร้างพื้นฐาน และสาธารณูปโภค



### จุดอ่อน

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่าน มีถนนที่อยู่ในความรับผิดชอบหลายเส้นแต่ขาดเงินงบประมาณสำหรับการก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม ดูแลรักษาถนน ประปา รวมไปถึงสาธารณูปโภค สาธารณูปการต่างๆ และแม้้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่าน ประกอบกับบุคลากรมีไม่เพียงพอต่อการดำเนินการและบางครั้งงานบางอย่างต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญ มีความรู้เฉพาะด้าน ดังนั้น บุคลากรก็เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับงานด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค

### โอกาส

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่าน เป็นหน่วยงานที่มีพื้นที่ขนาดเล็กทำให้การบริการโครงสร้างพื้นฐานดำเนินการได้ครอบคลุมแล้วทุกพื้นที่ จึงส่งผลให้ความจำเป็นในด้านการก่อสร้างลดลงและเมื่อโครงการใดเกินศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่าน ก็จะประสานแผนขอความร่วมมือขอรับงบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือหน่วยงานที่มีศักยภาพด้านการเงินสูงกว่า

### อุปสรรค

ตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ไม่สามารถเข้าไปดำเนินการในส่วนที่ซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่น เพราะบางครั้งเส้นทางถนนหนทาง ประปา วัด โรงเรียน ก็ไม่ได้รับการถ่ายโอนให้อยู่ในความดูแลรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ฉะนั้นการจะทำการก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุงรักษา จึงเป็นไปค่อนข้างยาก หรือถ้าได้รับการถ่ายโอนให้อยู่ในความดูแลรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลแล้ว ครุภัณฑ์บางอย่างอายุการใช้งานหลายปีแล้ว จึงทำให้ต้องมีการซ่อมแซม บางอย่างต้องใช้งบประมาณมากทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้ทันตามความต้องการของประชาชนได้

## ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ

### จุดแข็ง

เนื่องจากพื้นที่ตำบลบ้านด่าน แบ่งออกเป็น ๒ ฝั่ง โดยมี แม่น้ำน่านไหลผ่านระหว่างหมู่บ้านและมีทั้งแหล่งน้ำเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ ห้วย หนอง คลอง บึง ฯลฯ จำนวนหลายสาย มีระบบประปาหมู่บ้าน เพื่อบริการประชาชนได้มีน้ำใช้อุปโภค บริโภค ได้อย่างทั่วถึง มีระบบชลประทานคลองส่งน้ำที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกษตรกรมีน้ำใช้ทำการเกษตรได้อย่างทั่วถึง

### จุดอ่อน

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่าน มีแหล่งน้ำที่เกิดจากธรรมชาติ ช่วงฤดูแล้ง ฝนไม่ตกต้องตามฤดูกาลทำให้เกิดภาวะขาดแคลนน้ำ ทำให้น้ำสำหรับใช้เพื่อการเกษตรมีไม่เพียงพอต่อความต้องการของเกษตรกร เนื่องจากอาชีพหลักของราษฎรในตำบลบ้านด่าน คือ การประกอบอาชีพเกษตรกรรม เช่น ทำนา ทำไร่ ทำสวน และระบบประปาหมู่บ้าน ที่ อบต. ดำเนินการเอง ก็ยังมีการขาดทุนจากหลายสาเหตุ และขาดเงินงบประมาณสำหรับการก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม ดูแลรักษา แหล่งน้ำที่สำคัญไว้ใช้กักเก็บน้ำ เป็นต้น

### โอกาส

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่าน เป็นหน่วยงานที่มีพื้นที่ขนาดเล็กทำให้การบริการด้านแหล่งน้ำดำเนินการได้ครอบคลุมแล้วเกือบครบทุกพื้นที่ จึงส่งผลให้ความจำเป็นในด้านการก่อสร้างลดลงและเมื่อโครงการใดเกินศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่าน ก็จะประสานแผนของความร่วมมือขอรับงบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือหน่วยงานที่มีศักยภาพด้านการเงินสูงกว่า

### อุปสรรค

ตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ไม่สามารถเข้าไปดำเนินการในส่วนที่ซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่น เพราะบางครั้งการพัฒนาแหล่งน้ำ ที่ยังไม่ได้รับการถ่ายโอนให้อยู่ในความดูแลรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ฉะนั้น การกระทำการก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุงรักษา จึงเป็นไปได้ค่อนข้างยาก หรือถ้าได้รับการถ่ายโอนให้อยู่ในความดูแลรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลแล้ว ครุภัณฑ์บางอย่างอายุในการใช้งานหลายปีแล้วจึงทำให้ต้องมีการซ่อมแซม บางอย่างต้องใช้งบประมาณมากทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้ทันความต้องการของประชาชนได้

### ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

#### จุดแข็ง

ตำบลบ้านด่าน มีกลุ่มอาชีพ จำนวน ๔๕ กลุ่ม ซึ่งในการตั้งกลุ่มมีความเข้มแข็ง ประชาชนมีรายได้ตามเกณฑ์ จปฐ. คือ ไม่ต่ำกว่า ๖๐,๐๐๐.- บาท อาชีพหลัก คือ เกษตรกร มีแหล่งน้ำที่สำคัญคือแม่น้ำน่านไหลผ่าน ในขณะเดียวกันก็ส่งเสริมให้เกิดอาชีพใหม่เพื่อให้ประชาชนมีทางเลือกในการดำรงชีวิตและใช้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น อีกทั้ง การคมนาคมสะดวก สามารถติดต่อกับท้องถิ่นอื่น ๆ ได้ ตำบลบ้านด่านมีแหล่งท่องเที่ยว เช่น ถ้ำปูนรวมทั้งโบราณสถาน ประเพณี วัฒนธรรมและชุมชน ที่สืบสานวัฒนธรรมกันมาหลายชั่วอายุคน

#### จุดอ่อน

ในการดูแลเกี่ยวกับแหล่งท่องเที่ยวขององค์การบริหารส่วนตำบลยังขาดแคลนบุคลากรที่มาปฏิบัติงานการท่องเที่ยว ไม่ว่าจะเป็นการดูแลสถานที่ท่องเที่ยว การควบคุมนักท่องเที่ยวที่ทำลายระบบนิเวศวิทยาของแหล่งท่องเที่ยว การมีส่วนร่วมของหน่วยงานต่างๆ ประชาชนในพื้นที่ หรือตำบลใกล้เคียง มีการร้องเรียนเรื่องน้ำเน่าเสียจากมูลสุกร และกลิ่นเหม็น

### โอกาส

แนวทางในการบริหารจัดการทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เปลี่ยนแนวทางการบริหารมาเน้นหนักการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมจึงทำให้มีการทำงานแบบบูรณาการเพิ่มขึ้นและมีอำนาจต่อรองจากส่วนภูมิภาคได้ ประกอบกับการส่งเสริมและการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ เป็นหนึ่งในภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทำให้โครงการต่าง ๆ ที่ออกมาเป็นการส่งเสริมเกี่ยวกับอาชีพเป็นส่วนใหญ่

### อุปสรรค

สภาวการณ์ราคาน้ำมันโลก พลังงานเชื้อเพลิงที่สูงขึ้นทำให้ต้นทุนการผลิตเพิ่มขึ้นส่งผลให้การทำอาชีพด้านการเกษตรประสบภาวะขาดทุนและสภาพแวดล้อม ภูมิอากาศที่แปรปรวน ฝนไม่ตกต้องตามฤดูกาล หรือบางครั้งก็เกิดน้ำท่วมผลผลิต ส่งผลให้การทำเกษตรซึ่งเป็นอาชีพหลักของประชาชนในตำบลประสบภาวะขาดทุนตลอด ชาวนาไม่ได้รับเงินจำนำข้าว เนื่องจากนโยบายของรัฐบาล

### ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร

#### จุดแข็ง

ตำบลบ้านด่านเป็นชุมชนท้องถิ่น กิ่งเมือง คือ อยู่ในเขตอำเภอเมือง ประชาชนสามารถรับข้อมูลข่าวสารได้ทันต่อเหตุการณ์ โดยมีผู้นำชุมชน เช่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ระหว่างผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปในลักษณะที่เสริมประสิทธิภาพซึ่งกันและกันและมีความสัมพันธ์และประสานงานกันเป็นอย่างดี

#### จุดอ่อน

ในด้านการเมืองถึงแม้ประชาชนจะมีการตื่นตัวและเข้ามามีส่วนร่วมในทางการเมืองสูง แต่เยาวชนยังขาดความเข้าใจในประเด็นสิทธิเสรีภาพตามรัฐธรรมนูญ และยังมี ความเข้าใจในการเมืองการปกครองน้อยการไปใช้สิทธิเลือกตั้งของการเมืองท้องถิ่นโดยเฉพาะอย่างยิ่งการเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและสมาชิก สภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่ผ่านมายังอยู่ในระดับปานกลาง

การบริหารงานเนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานที่ต้องตอบสนองต่อนโยบายผู้บริหารซึ่งสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ซึ่งวิธีการดำเนินการดังกล่าวต้องอาศัยความร่วมมือกันระหว่างองค์กรภายในแต่อย่างไรก็ตามค่านิยมในการดำเนินงานแบบเดิมซึ่งเน้นการทำงานแบบภาคส่วนยังปรากฏเป็นปัญหาในการประสานงานภายในอยู่บ้าน ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลยังขาดเครื่องมือเครื่องใช้ในการบริหารงาน เช่น ยานพาหนะ อุปกรณ์บำรุงเครื่องจักรกลและเครื่องใช้สำนักงาน

#### โอกาส

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยและกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้อำนาจท้องถิ่นในการบริหารจัดการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหา และความต้องการของท้องถิ่น นอกจากนั้นกระแสความคิดเรื่องการทำงานแบบมีส่วนร่วมของประชาชนและกระแสการปกครองในระบอบประชาธิปไตยที่ได้รับความนิยมไปทั่วโลกทำให้ประชาชนเริ่มมีแนวคิดในการเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือให้ข้อเสนอแนะแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินกิจกรรมขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

## อุปสรรค

การจัดสรรงบประมาณให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรัฐบาลกลางยังขาดความแน่นอนทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถวางแผนการดำเนินงานได้ในระยะยาว นอกจากนี้ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับราชการบริหารส่วนภูมิภาคและส่วนกลาง ยังเป็นลักษณะของการควบคุม ท้องถิ่นไม่ได้มีอิสระในการดำเนินงานที่จะตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ยังมีปัญหาความเหลื่อมล้ำของอำนาจหน้าที่ระหว่างหน่วยงาน โดยเฉพาะระเบียบราชการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นยังมีหลายฉบับที่ต้องแก้ไข เพราะการยกเว้นระเบียบราชการได้เป็นอำนาจจากกรม หรือผู้ว่าราชการจังหวัด จึงมักจะมีการยกเว้นระเบียบเฉพาะบางโครงการที่สั่งการมาจากส่วนกลางเท่านั้น แต่ไม่ใช่ความต้องการที่แท้จริงของประชาชนหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่

## ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านสังคม

### จุดแข็ง

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมการอนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยได้กำหนดไว้ในนโยบายอย่างชัดเจนที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เยาวชน ผู้พิการ หรือผู้ด้อยโอกาส และการดูแลเรื่องสุขภาพร่างกาย องค์การบริหารส่วนตำบลมีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลที่มีศักยภาพ ในด้านการศึกษาตำบลบ้านด่านมีสถานศึกษาระดับประถมศึกษาถึง ๓ แห่ง เป็นโรงเรียน และมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน ๑ แห่ง ซึ่งมีความเพียงพอในการรองรับการเจริญเติบโตของสังคมมีงบประมาณสนับสนุนการดำเนินการด้านประเพณีวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นรวมถึงการรณรงค์สร้างจิตสำนึกให้ประชาชนได้รู้จักรักและหวงแหนประเพณีวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

### จุดอ่อน

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่าน ยังขาดแคลนเจ้าหน้าที่ดำเนินการในเรื่องการประเพณีวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นและในบางครั้งประเพณีวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นบางหมู่บ้านบางชุมชนก็มีการปฏิบัติแตกต่างกันไปทำให้เยาวชนรุ่นหลังไม่สามารถหาหลักปฏิบัติที่ถูกต้องได้ อีกทั้งยังไม่มีศูนย์กลางในการจำหน่ายสินค้า หรือการปรับปรุงผลิตภัณฑ์ให้ได้มาตรฐาน และเป็นที่น่าสนใจและการเพิ่มมูลค่าสินค้าในชุมชน

### โอกาส

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่าน มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สถาบันการศึกษาและสถาบันทางศาสนาที่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน สามารถรองรับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนได้อย่างเต็มที่ ประกอบกับรัฐบาลได้ให้ความสำคัญในการฟื้นฟูพัฒนาคุณภาพชีวิต ประเด็นในเรื่องการอนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นประเด็นที่กำลังได้รับความสนใจ และเป็นประเด็นที่นโยบายรัฐบาลร่วมสนับสนุนให้ประชาชนร่วมกันอนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

### อุปสรรค

หน่วยงานราชการของจังหวัดอุตรดิตถ์ไม่ประสานงานต่อเนื่อง งบประมาณในการจัดสรรล่าช้าในการดำเนินการ ทำให้ไม่สามารถทำได้ เนื่องจากมีระเบียบกฎหมายไม่รองรับ ปัจจุบันอิทธิพลตะวันตกได้ขยายเข้าสู่ประเทศไทยทำให้ประเพณีวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นไทยถูกคุกคามจากอิทธิพลตะวันตกเด็กวัยรุ่นต่างก็รับเอาอิทธิพลตะวันตกมาใช้จนบางครั้งก็ลืมประเพณีวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นของไทยโดยสิ้นเชิง

### ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

#### จุดแข็ง

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่าน ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และองค์การบริหารส่วนตำบลมีงบประมาณ และเครื่องจักรกลพร้อมที่จะดำเนินการปรับปรุงและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อีกทั้งมีที่สาธารณะประโยชน์ในการพัฒนาด้านทรัพยากรป่าไม้อย่างมีประโยชน์ในอนาคตต่อไป

#### จุดอ่อน

สภาพแวดล้อมของตำบลยังไม่มีบริการเก็บขนขยะมูลฝอย ทำให้ประชาชนต้องใช้วิธีกำจัดขยะด้วยตนเอง เกิดความไม่ถูกสุขลักษณะ ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลยังขาดแคลนเจ้าหน้าที่รับผิดชอบที่มีความรู้เฉพาะทางในการดำเนินงานที่ผ่านมาต้องขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น การดำเนินงานที่ผ่านมาไม่สามารถประเมินผลงานของกลุ่มเป้าหมายและการดำเนินงานขาดความต่อเนื่องประชาชนยังใช้ความรู้เดิมในการกำจัดวัชพืชด้วยการเผาทำให้เกิดมลพิษและไฟไหม้

#### โอกาส

การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจและเป็นกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีการรณรงค์กันตั้งแต่ระดับชุมชน ท้องถิ่น อำเภอ จังหวัด ประเทศ และระดับโลก มีหน่วยดำเนินงานทั้งภาครัฐและเอกชน ตลอดจนองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร ดำเนินการสร้างจิตสำนึกของประชาชนตลอดทั้งการรณรงค์ให้มีการนำทรัพยากรธรรมชาติที่ใช้แล้วกลับมาใช้ซ้ำ การตั้งเครือข่ายอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ตั้งชมรมอาสาสมัครรักษ์สิ่งแวดล้อม

### อุปสรรค

การบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมไม่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งไม่สามารถควบคุมขยะและมลพิษจากประชาชนได้ ขาดความร่วมมือในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เช่น ยังตัดไม้ทำลายป่า เผาขยะ การเลี้ยงสัตว์ในที่ชุมชน ฯลฯ

วิเคราะห์ปัจจัย SWOT ตามศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่าน

จุดแข็ง (Strength=s)	จุดอ่อน (Weakness=w)
<p>๑. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่าน มีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาชุมอาชีพอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๒. องค์การบริหารส่วนตำบลและกองทุนหลักประกันสุขภาพ จัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพของประชาชนอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๓. ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานท้องถิ่นมากขึ้น</p> <p>๔. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหารสนับสนุนแนวคิดและนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๕. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่าน สนับสนุนกิจกรรมกีฬาและนันทนาการของนักเรียน หมู่บ้าน และตำบลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดสถานที่เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกาย</p> <p>๖. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่าน จัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น การรดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ ประเพณีถวายเทียนเข้าพรรษา ฯลฯ</p> <p>๗. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่าน จัดให้ความรู้การส่งเสริมอาชีพให้กับคนในตำบลบ้านด่าน</p> <p>๘. บุคลากรภายในส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ตำบลบ้านด่าน และพื้นที่ใกล้เคียง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรดิตถ์ ทำให้มีความใกล้ชิดและเข้าใจปัญหาของท้องถิ่น</p> <p>๙. ประชาชนมีการตื่นตัวด้านสิ่งแวดล้อมมากขึ้น เห็นได้จากการมีส่วนร่วมในการเสนอปัญหาขยะมูลฝอย</p>	<p>๑. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่านมีงบประมาณที่จำกัด</p> <p>๒. อำนาจหน้าที่จำกัดทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้</p> <p>๓. ขาดบุคลากรด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน</p> <p>๔. การรวมกลุ่มอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ</p> <p>๕. ประชาชนยังขาดความสนใจ และความจริงจังหรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ</p> <p>๖. ผู้นำระดับหมู่บ้านหรือตำบลและประชาชนยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างจริงจัง</p> <p>๗. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทำงานแบบแยกส่วนขาดบูรณาการร่วมกันในการยึดเป้าหมายเพื่อองค์กรสำคัญ ยึดแต่เพียงเพื่องานในส่วนที่ตนเองรับผิดชอบแล้วเสร็จ</p> <p>๘. การประสานงานภายในจังหวัดยังมีน้อย</p> <p>๙. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่านบางกลุ่มหรือบางส่วนยังมีความถนัดเฉพาะด้าน ซึ่งไม่สามารถทำงานได้หลากหลายและทำแทนกันได้กรณีมีคนลางานหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้</p> <p>๑๐. ส่งเสริมให้ความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ได้จากการศึกษาและจัดส่งเข้ารับการอบรมเพื่อมาใช้ในการปฏิบัติงานต่อไป</p> <p>๑๑. สถานที่กำจัดขยะมีไม่เพียงพอต่อปริมาณขยะในแต่ละวัน</p>

โอกาส (Opportunity=O)	อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)
<p>๑. หน่วยงานอื่น ๆ เช่น กรมทางหลวงให้การสนับสนุนงบประมาณในเส้นทางสายหลักที่ต้องใช้งบประมาณมากอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกรมโยธาธิการและผังเมือง ให้การสนับสนุนเครื่องจักร และงบประมาณในการซ่อมแซมดำเนินการให้</p> <p>๒. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาช่วยให้ความรู้ด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่างๆ</p> <p>๓. ประชาชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้นำท้องถิ่น และการทำงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่าน ในฐานะตัวแทน</p> <p>๔. การได้งบประมาณอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานอื่น</p> <p>๕. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น</p>	<p>๑. การคมนาคมขนส่งจากรถบรรทุกเกินน้ำหนักจากภายนอก ที่ใช้เส้นทางผ่านเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ส่งผลให้ถนนเกิดการชำรุดเร็วขึ้น</p> <p>๒. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์</p> <p>๓. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย</p> <p>๔. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว</p> <p>๕. การจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาลมีน้อยและใช้เวลาพอสมควรกว่าจะได้รับ ทำให้ล่าช้าไม่เป็นไปตามระเบียบแบบแผนหรือระยะเวลาที่กำหนดไว้</p>

## ๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

### ๖.๑ ภารกิจหลัก

- ๖.๑.๑ ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน สะพาน เป็นต้น
- ๖.๑.๒ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ๖.๑.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๖.๑.๔ ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๑.๕ ด้านการพัฒนา ปรับปรุงการเมืองและการบริหาร
- ๖.๑.๖ ด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๖.๑.๗ ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๖.๑.๘ การรักษาความสะอาดถนน ทางน้ำ ทางเดิน ที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยสิ่งปฏิกูล
- ๖.๑.๙ การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- ๖.๑.๑๐ การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- ๖.๑.๑๑ การปรับปรุงและพัฒนาสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา เป็นต้น
- ๖.๑.๑๒ การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

## ๖.๒ ภารกิจรอง

- ๖.๒.๑ การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- ๖.๒.๒ การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- ๖.๒.๓ การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- ๖.๒.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
- ๖.๒.๕ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน
- ๖.๒.๖ การจัดการ บำรุง และการใช้ประโยชน์จากป่าได้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๒.๗ การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- ๖.๒.๘ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

## ๗.สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่าน กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง และกองสวัสดิการสังคม และกำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๓๑ คน แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่าน มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง และกองสวัสดิการสังคม มีจำนวนบุคลากรอัตรารว่างจำนวนมาก และที่มีอยู่ไม่เพียงพอ ต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งหากเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียงที่งบประมาณและภาระหน้าที่ใกล้เคียงกัน จะเห็นได้ว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่าน ยังไม่มีความเหมาะสม ดังนั้น เพื่อให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่านให้เหมาะสม จึงมีความจำเป็นต้องขอตำแหน่งจากแผนอัตรากำลังเดิม เพื่อสรรหาภายในระยะเวลาที่กำหนด รองรับบุคลากรต่อภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น สามารถแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการ ของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง และกองสวัสดิการสังคมองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่าน ให้บรรลุผลสำเร็จและเกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

### ๗.๑ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจ การบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้วยการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่าน ดังนี้



▶ พนักงานส่วนตำบล: ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

▶ ลูกจ้างประจำ : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่และให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่ามีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่าน มีลูกจ้างประจำในกลุ่มงานสนับสนุน ได้รับการถ่ายโอนจากกรมชลประทาน

▶ พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงาน เริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่านเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

๗.๒ เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลวังดิน และองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตอ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่งเป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน ภูมิประเทศ บริบทลักษณะเดียวกัน จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่าน องค์การบริหารส่วนตำบลวังดิน แล องค์การบริหารส่วนตำบลแสนตอ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากรขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกันจะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่าน จึงยังมีความจำเป็นต้องขอ กำหนดเพิ่มตำแหน่ง ซึ่งจำนวนปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบันที่ดูแลในสถานศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่าน มีบุคลากรน้อยประกอบกับจำนวนเดิมในควมดูแลมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น การเพิ่มพนักงานครู เพื่อสามารถที่จะปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่าน ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นและศาลากลางว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบการแข่งขัน และทำให้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### ๘.๑ โครงสร้างจากส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่าน

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว ซึ่งในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจ อยู่ในงานหรือกำหนดฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบล พิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ระบบแบ่ง)	หมายเหตุ
<p>๑.สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๑.๑ ฝ่ายบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ สารบรรณ</li> <li>- งานบริหารงานบุคคล</li> <li>- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li> <li>- งานเจ้าหน้าที่</li> <li>- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานกฎหมายและคดี</li> <li>- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> <li>- งานรัฐพิธี</li> <li>- งานระเบียบข้อบังคับประชุมสภา</li> <li>- งานการจัดการประชุมสภา</li> </ul> <p>๑.๒ ฝ่ายนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนโยบายและแผน</li> <li>- งานตรวจสอบภายใน</li> <li>- งานวิชาการ</li> <li>- งานอำนวยการ ประสานงาน</li> <li>- งานงบประมาณ</li> <li>- งานข้อบัญญัติและระเบียบ</li> <li>- งานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- งานศูนย์ อปพร.</li> <li>- งานทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก</li> <li>- งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก</li> <li>- งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>- งานติดตามและประเมินผล</li> </ul>	<p>๑.สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๑.๑ ฝ่ายบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ สารบรรณ</li> <li>- งานบริหารงานบุคคล</li> <li>- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li> <li>- งานเจ้าหน้าที่</li> <li>- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานกฎหมายและคดี</li> <li>- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> <li>- งานรัฐพิธี</li> <li>- งานระเบียบข้อบังคับประชุมสภา</li> <li>- งานการจัดการประชุมสภา</li> </ul> <p>๑.๒ ฝ่ายนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนโยบายและแผน</li> <li>- งานตรวจสอบภายใน</li> <li>- งานวิชาการ</li> <li>- งานอำนวยการ ประสานงาน</li> <li>- งานงบประมาณ</li> <li>- งานข้อบัญญัติและระเบียบ</li> <li>- งานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- งานศูนย์ อปพร.</li> <li>- งานทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม</li> </ul> <p>๑.๓ ฝ่ายการศึกษาปฐมวัย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานจัดการเรียนการสอน</li> <li>- งานการเงิน การบัญชีและพัสดุ</li> <li>- งานบริหารและส่งเสริมการศึกษา</li> <li>- งานศึกษาปฐมวัย</li> <li>- งานส่งเสริมการท่องเที่ยวและกีฬา</li> <li>- งานกิจการศาสนา วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ระบบแท่ง)	หมายเหตุ
<p>๒.กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงิน</li> <li>- งานการรับเงินเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานการจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานการเก็บรักษาเงิน</li> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานการทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งบแสดงฐานะทางการเงิน</li> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- ทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์</li> <li>- งานธุรการ สารบัญ</li> <li>- งานอำนวยการ และประสานงาน</li> </ul> <p>๒.๒ ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> </ul> <p>๓.กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>- งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ</li> <li>- ข้อมูลก่อสร้าง</li> <li>- งานการประเมินราคา</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานการออกแบบและบริการข้อมูล</li> <li>- งานสำรวจแผนที่</li> <li>- งานวางผังพัฒนาเมืองควบคุมทางผังเมือง</li> <li>- งานธุรการ สารบรรณ</li> <li>- งานอำนวยการและประสานงาน</li> </ul>	<p>๒.กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงิน</li> <li>- งานการรับเงินเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานการจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานการเก็บรักษาเงิน</li> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานการทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งบแสดงฐานะทางการเงิน</li> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- ทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์</li> <li>- งานธุรการ สารบัญ</li> <li>- งานอำนวยการ และประสานงาน</li> </ul> <p>๒.๒ ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> </ul> <p>๓.กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>- งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ</li> <li>- ข้อมูลก่อสร้าง</li> <li>- งานการประเมินราคา</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานการออกแบบและบริการข้อมูล</li> <li>- งานสำรวจแผนที่</li> <li>- งานวางผังพัฒนาเมืองควบคุมทางผังเมือง</li> <li>- งานธุรการ สารบรรณ</li> <li>- งานอำนวยการและประสานงาน</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ระบบแบ่ง)	หมายเหตุ
<p>๓.๒ ฝ่ายประสานงานสาธารณสุขภาค</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการประสานกิจการประปา</li> <li>- งานไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>- งานการระบายน้ำ</li> <li>- งานควบคุมและป้องกันโรคระบาดพืช</li> <li>- งานควบคุมและป้องกันโรคระบาดสัตว์</li> <li>- งานวิชาการเกษตร</li> <li>- งานเทคโนโลยีทางการเกษตร</li> <li>- งานส่งเสริมการเกษตร</li> <li>- งานข้อมูลวิชาการ</li> <li>- งานบำบัดน้ำเสีย</li> </ul> <p>๔. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๔.๑ ฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานส่งเสริมสุขภาพ</li> <li>- งานศูนย์วัฒนธรรมกีฬาและเยาวชน</li> <li>- งานสำรวจและจัดตั้งพัฒนากลุ่มอาชีพ</li> <li>- งานส่งเสริมทุนอาชีพและพัฒนาสตรี</li> <li>- งานสร้างและเสริมให้เกิดกายดีใจดีสังคมดี และปัญญาดีให้เกิดต่อคนในชุมชน</li> <li>- งานสารบรรณ</li> <li>- งานควบคุมและป้องกันโรคระบาดสัตว์</li> <li>- งานอำนวยการประสานงานและสวัสดิการต่างๆ</li> </ul> <p>๔.๒ ฝ่ายสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสังคมสงเคราะห์</li> <li>- งานสำรวจข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน</li> <li>- งานจัดการความรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อพัฒนาระบบการดูแลผู้สูงอายุ</li> <li>- งานเพิ่มขีดความสามารถและการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน</li> <li>- งานพัฒนาระบบข้อมูลตำบลที่เกิดจากกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน</li> <li>- งานวิเคราะห์และนำใช้ข้อมูลที่เกิดจากกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน</li> </ul>	<p>๓.๒ ฝ่ายประสานงานสาธารณสุขภาค</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการประสานกิจการประปา</li> <li>- งานไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>- งานการระบายน้ำ</li> <li>- งานควบคุมและป้องกันโรคระบาดพืช</li> <li>- งานควบคุมและป้องกันโรคระบาดสัตว์</li> <li>- งานวิชาการเกษตร</li> <li>- งานเทคโนโลยีทางการเกษตร</li> <li>- งานส่งเสริมการเกษตร</li> <li>- งานข้อมูลวิชาการ</li> <li>- งานบำบัดน้ำเสีย</li> </ul> <p>๔. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๔.๑ ฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานส่งเสริมสุขภาพ</li> <li>- งานศูนย์วัฒนธรรมกีฬาและเยาวชน</li> <li>- งานสำรวจและจัดตั้งพัฒนากลุ่มอาชีพ</li> <li>- งานส่งเสริมทุนอาชีพและพัฒนาสตรี</li> <li>- งานสร้างและเสริมให้เกิดกายดีใจดีสังคมดี และปัญญาดีให้เกิดต่อคนในชุมชน</li> <li>- งานสารบรรณ</li> <li>- งานควบคุมและป้องกันโรคระบาดสัตว์</li> <li>- งานอำนวยการประสานงานและสวัสดิการต่างๆ</li> </ul> <p>๔.๒ ฝ่ายสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสังคมสงเคราะห์</li> <li>- งานสำรวจข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน</li> <li>- งานจัดการความรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อพัฒนาระบบการดูแลผู้สูงอายุ</li> <li>- งานเพิ่มขีดความสามารถและการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน</li> <li>- งานพัฒนาระบบข้อมูลตำบลที่เกิดจากกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน</li> <li>- งานวิเคราะห์และนำใช้ข้อมูลที่เกิดจากกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน</li> </ul>	

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่าน ได้มีการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์หาว่าใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้น จึงเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่าน และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่านเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่าน อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักปลัด อบต.</b>								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (พง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
พนักงานจ้างทั่วไป(ปฏิบัติงานภารโรง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป(ปฏิบัติงานคนงานทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป(ปฏิบัติงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา) (รถบรรทุกน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป(ปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>สถานศึกษาในสังกัด</b>								
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.บ้านด่าน (จำนวนเด็ก ๕๕ คน)								
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
พนักงานจ้างทั่วไป(ปฏิบัติงานประจำ ศพด.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>กองคลัง</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (พง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ(มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองช่าง</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (พง./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ขอใช้บัญชี กสธ-
เจ้าพนักงานธุรการ (ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานสูบน้ำ(ลูกจ้างประจำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา(มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า(มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ขับรถยนต์(มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
พนักงานจ้างทั่วไป(ปฏิบัติงานพนักงานสูบน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
<b>กองสวัสดิการสังคม</b>								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ขอใช้บัญชี กสธ-
นักพัฒนาชุมชน (ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>๓๑</b>	<b>๓๑</b>	<b>๓๑</b>	<b>๓๑</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

๘.๓ บทวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน

๘.๓.๑ สำนักปลัด

บริหาร ท้องถิ่น	อำนาจการ ท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	ครู	พนักงานจ้าง			ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (มีได้ตามเงื่อนไข)
					ทั่วไป	ภารกิจ		
						มีวุฒิ	ทักษะ	
นักบริหารงาน ท้องถิ่น ๑ อัตรา	นักบริหารงาน ทั่วไป ๑ อัตรา	๑.นักทรัพยากรฯ ๑ อัตรา ๒.นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน ๑ อัตรา ๓.นักวิชาการศึกษา ๑ อัตรา	๑.จพง.ธุรการ ๑ อัตรา	๑.ครู ค.ศ.๑ ๑ อัตรา ๒.ครู ค.ศ.๒ ๑ อัตรา	๑.พนักงานจ้างทั่วไป(ปฏิบัติงาน การโรง) ๑ อัตรา ๒.พนักงานจ้างทั่วไป(ปฏิบัติงาน คนงานทั่วไป) ๑ อัตรา ๓.พนักงานจ้างทั่วไป(ปฏิบัติงาน ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา) (รถบรรทุกน้ำ) ๑ อัตรา ๔.พนักงานจ้างทั่วไป(ปฏิบัติงาน ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑ อัตรา (ว่างเต็ม) ๕.พนักงานจ้างทั่วไป(ปฏิบัติงาน ประจำ ศพต.) ๑ อัตรา	-	๑.ขับรถยนต์ ๑ อัตรา	-

๘.๓.๒ กองคลัง

บริหาร ท้องถิ่น	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานจ้าง			ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (มีได้ตามเงื่อนไข)
				ทั่วไป	ภารกิจ		
					มีวุฒิ	ทักษะ	
-	นักบริหารงานคลัง ๑ อัตรา	-	๑.จพง.การเงินและบัญชี ๑ อัตรา ๒.จพง.จัดเก็บรายได้ ๑ อัตรา ๓.จพง.พัสดุ ๑ อัตรา	-	๑.ผช.จพง.การเงินและบัญชี ๑ อัตรา ๒.ผช.จพง.จัดเก็บรายได้ ๑ อัตรา ๓.ผช.จพง.พัสดุ ๑ อัตรา	-	-

๘.๓.๓ กองช่าง

บริหาร ท้องถิ่น	อำนาจการ ท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง			ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (มีได้ตามเงื่อนไข)
					ทั่วไป	ภารกิจ		
						มีวุฒิ	ทักษะ	
-	นักบริหารงาน ช่าง ๑ อัตรา	-	๑.นายช่างโยธา ๑ อัตรา(ว่าง กสณ.) ๒.เจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา	๑.พนักงานสูบน้ำ ๑ อัตรา	๑.พนักงานจ้าง ทั่วไป(ปฏิบัติงาน พนักงานสูบน้ำ) ๑ อัตรา	๑.ผู้ช่วยนายช่าง ไฟฟ้า ๑ อัตรา ๒.ผู้ช่วยนายช่างโยธา ๑ อัตรา	๑.ซีปรดยนต์ ๑ อัตรา	-

๘.๓.๔ กองสวัสดิการสังคม

บริหาร ท้องถิ่น	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานจ้าง			ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (มีได้ตามเงื่อนไข)
				ทั่วไป	ภารกิจ		
					มีวุฒิ	ทักษะ	
-	๑. นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ๑ อัตรา (ว่าง กสณ)	๑.นักพัฒนาชุมชน ๑ อัตรา	-	-	-	-	-



๘.๔ การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง ตารางสรุปข้อมูลปริมาณงานและค่างานของทุกตำแหน่ง

(๑) ส่วนราชการ	(๒) ตำแหน่ง/ระดับ	(๓) ปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี (สรุปจากแบบ ๑-๕)	(๔) ค่างาน	หมายเหตุ
	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงาน อบต. ระดับกลาง)	๖๒๐	๑.๙๐	จำนวน ๑ อัตรา
สำนักงานปลัด	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๓,๘๑๒	๒๐๙	จำนวน ๑ อัตรา
	นักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการ	๓๖๙	๑.๑๒	จำนวน ๑ อัตรา
	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับปฏิบัติการ	๗๑๘	๑.๔๙	จำนวน ๑ อัตรา
	นักวิชาการศึกษา ระดับปฏิบัติการ	๒๑๙	๑.๔๙	จำนวน ๑ อัตรา
	เจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน	๕๘๒	๒.๘๐	จำนวน ๑ อัตรา
	ครู คศ.๒	๑,๔๑๔	๑.๙๖	จำนวน ๑ อัตรา
	ครู คศ.๑	๔๘๓	๒.๑๔	จำนวน ๑ อัตรา
	خبรณยนต์(มีทักษะ)(ภารกิจ)	๖๘๘	๑.๓๑	จำนวน ๑ อัตรา
	พนักงานจ้างทั่วไป(ปฏิบัติงานภารโรง) (ทั่วไป)	๑,๕๒๐	๑.๖๓	จำนวน ๑ อัตรา
	พนักงานจ้างทั่วไป(ปฏิบัติงานคนงานทั่วไป) (ทั่วไป)	๔๔๒	๑.๒๙	จำนวน ๑ อัตรา
พนักงานจ้างทั่วไป(ปฏิบัติงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา)(รถบรรทุกน้ำ) (ทั่วไป)	๙๑๔	๑.๓๐	จำนวน ๑ อัตรา	
พนักงานจ้างทั่วไป(ปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย) (ทั่วไป) (ว่างเต็ม)	๓๑๗	๑.๒๕	จำนวน ๑ อัตรา	
พนักงานจ้างทั่วไป(ปฏิบัติงานประจำ ศพด.) (ทั่วไป)	๓๗๑	๑.๕๐	จำนวน ๑ อัตรา	
กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๗๖	๑.๓๓	จำนวน ๑ อัตรา
	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ระดับชำนาญงาน	๒๒,๘๔๕	๒.๐๔	จำนวน ๑ อัตรา
	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติงาน	๑,๑๐๖	๒.๘๕	จำนวน ๑ อัตรา
	เจ้าพนักงานพัสดุ ระดับปฏิบัติงาน	๑๓๒	๒.๓๕	จำนวน ๑ อัตรา
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(มีคุณวุฒิ)(ภารกิจ)	๒๐,๔๐๕	๑.๕๗	จำนวน ๑ อัตรา
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(มีคุณวุฒิ)(ภารกิจ)	๒,๗๗๖	๑.๓๙	จำนวน ๑ อัตรา
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ(มีคุณวุฒิ)(ภารกิจ)	๑,๐๑๖	๑.๓๔	จำนวน ๑ อัตรา

๘.๔ การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง ตารางสรุปข้อมูลปริมาณงานและค่างานของทุกตำแหน่ง (ต่อ)

(๑) ส่วนราชการ	(๒) ตำแหน่ง/ระดับ	(๓) ปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี (สรุปจากแบบ ๑-๕)	(๔) ค่างาน	หมายเหตุ
กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๕๖๐	๑.๕๙	จำนวน ๑ อัตรา
	นายช่างโยธา(ปง./ชง.) (ว่างบัญชี กสธ.)	๔๔๕	๑.๔๘	จำนวน ๑ อัตรา
	เจ้าพนักงานธุรการ ระดับชำนาญงาน	๙๔๐	๑.๔๕	จำนวน ๑ อัตรา
	พนักงานสูบน้ำ (ลูกจ้างประจำ)	๔๙๒	๑.๔๒	จำนวน ๑ อัตรา
	ผู้ช่วยนายช่างโยธา(มีคุณวุฒิ)(ภารกิจ)	๓๘๕	๒.๑๐	จำนวน ๑ อัตรา
	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า(มีคุณวุฒิ)(ภารกิจ)	๖๖๔	๑.๒๘	จำนวน ๑ อัตรา
	ขับรถยนต์(มีทักษะ) (ภารกิจ)	๒๐๗	๑.๓๑	จำนวน ๑ อัตรา
	พนักงานจ้างทั่วไป(ปฏิบัติงานพนักงานสูบน้ำ)(ทั่วไป)	๖๗๑	๑.๗๒	จำนวน ๑ อัตรา
กองสวัสดิการสังคม	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) (ว่างบัญชี กสธ.)	๒๑๔	๔.๒๓	จำนวน ๑ อัตรา
	นักพัฒนาชุมชน ระดับชำนาญการ	๑,๙๑๘	๒.๓๕	จำนวน ๑ อัตรา

## ๘.๕ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่

ส่วนราชการ /ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในเวลาระยะ เวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	- นักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>๑. สำนักปลัด</b>											
หัวหน้าสำนักปลัด	- นักบริหารงานทั่วไป	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	- นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	- เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	- ชำนาญการ	พงง.ภารกิจ(มีทักษะ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	- พนักงานจ้างทั่วไป(ปฏิบัติงานคนงานทั่วไป)	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	- พนักงานจ้างทั่วไป(ปฏิบัติงานการโรง)	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.๒ ฝ่ายนโยบายและแผน	- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	- นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	- พนักงานจ้างทั่วไป(ปฏิบัติงานขับเคลื่อน)	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	จักรกลขนาดเบา(รถบรรทุกน้ำ)										
	- พนักงานจ้างทั่วไป(ปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย)	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑.๓ ฝ่ายการศึกษาปฐมวัย	- ครูผู้ดูแลเด็ก ศพด.บ้านคำ	ครู	คศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	- ครูผู้ดูแลเด็ก ศพด.บ้านคำ	ครู	คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	- พนง.จ้างทั่วไป(ปฏิบัติงานประจำ ศพด.)	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวมสำนักปลัด</b>				<b>๑๔</b>	<b>๑๔</b>	<b>๑๔</b>	<b>๑๔</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>๒. กองคลัง</b>											
ผู้อำนวยการกองคลัง	- นักบริหารงานการคลัง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.๑ ฝ่ายการเงิน	- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	- เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	- ผช.จพง.การเงินและบัญชี	พงง.ภารกิจ (คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	- ผช.จพง.พัสดุ	พงง.ภารกิจ (คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.๒ ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้	- เจ้าพนักงานการจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	- ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	พงง.ภารกิจ (คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวมกองคลัง</b>				<b>๗</b>	<b>๗</b>	<b>๗</b>	<b>๗</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>๓. กองช่าง</b>											
ผู้อำนวยการกองช่าง	- นักบริหารงานช่าง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง	- นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	บัญชี
	- เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	- ผู้ช่วยนายช่างโยธา	พงง.ภารกิจ (คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	- ชำนาญการ	พงง.ภารกิจ (มีทักษะ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

## ๘.๕ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง (ต่อ)

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่

ส่วนราชการ /ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงเวลาระยะเวลา เวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>๓. กองช่าง(ต่อ)</b>											
๓.๓ ฝ่ายประสานสาธารณูปโภค	- พนักงานสูบน้ำ	ลูกจ้างประจำ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	- ผ.ช.นายช่างไฟฟ้า	พจน.ภารกิจ (คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	- พนักงานจ้างทั่วไป(ปฏิบัติงาน พนักงานสูบน้ำ)	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมกองช่าง					๘	๘	๘	๘	-	-	-
<b>๔. กองสวัสดิการสังคม</b>											
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	- นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	บัญชี กสศ.
๔.๑ ฝ่ายสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน	- นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔.๒ ฝ่ายสังคมสงเคราะห์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
รวมกองสวัสดิการสังคม					๒	๒	๒	๒	-	-	-
รวมทั้งสิ้น					๓๑	๓๑	๓๑	๓๑	-	-	-

## ประเภทตำแหน่ง

## ว่าง / ไม่ว่าง

- พนักงานส่วนตำบล ๑๕ อัตรา - ๒/๑๓
- พนักงานส่วนตำบล (ครู) ๒ อัตรา - -/๒
- พนักงานจ้างภารกิจ ๗ อัตรา - -/๗
- พนักงานจ้างทั่วไป ๖ อัตรา - ๑/๕
- พนักงานจ้าง(ครู)ทั่วไป ๑ อัตรา - -/๑

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่าน

๑) ปลัด อบต.บ้านด่าน มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	เงินประจำ ตำแหน่ง	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑.	ปลัด อบต. นักบริหารงาน ท้องถิ่น ระดับกลาง	๑	๔๗๘,๕๖๐ (๓๙,๘๘๐x๑๒)	๑๖๘,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๒x๑๒)	๖๔๖,๕๖๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๘,๑๒๐

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๔,๒๕๖๕,๒๕๖๖ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

๑. สำนักปลัด อบต.บ้านด่าน มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑๓ ตำแหน่ง ๑๒ อัตราว่าง ๑ อัตรา

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	เงินประจำ ตำแหน่ง	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑.	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)ระดับต้น	๑	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๗๙๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๔๑๑,๔๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๒.	นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ	๑	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐x๑๒)	๐	๓๕๖,๑๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐
๓.	นักวิเคราะห์นโยบายและ แผนปฏิบัติการ	๑	๒๐๗,๔๘๐ (๑๗,๒๙๐x๑๒)	๐	๒๐๗,๔๘๐	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐
๔.	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑	๒๐๗,๔๘๐ (๑๗,๒๙๐x๑๒)	๐	๒๐๗,๔๘๐	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐
๕.	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติการ	๑	๑๘๕,๒๘๐ (๑๕,๔๔๐x๑๒)	๐	๑๘๕,๒๘๐	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐
๖.	ครู (ค.ศ.๑/ค.ศ.๒)	๒	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๗.	ขับรถยนต์(มีทักษะ)	๑	๑๔๔,๓๖๐ (๑๒,๐๓๐x๑๒)	๐	๑๔๔,๓๖๐	๕,๘๘๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐
๘.	พนักงานจ้างทั่วไป(ปฏิบัติงาน ภารโรง) (ทั่วไป)	๑	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๙.	พนักงานจ้างทั่วไป(ปฏิบัติงาน คนงานทั่วไป) (ทั่วไป)	๑	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๑๐.	พนักงานจ้างทั่วไป(ปฏิบัติงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย(ทั่วไป) (ว่างเต็ม)	๑	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๑๑.	พนักงานจ้างทั่วไป(ปฏิบัติงานขับ เครื่องจักรกลขนาดเบา) (รถบรรทุกน้ำ)(ทั่วไป)	๑	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๑๒.	พนักงานจ้างทั่วไป(ปฏิบัติงาน ประจำ ศพด.) (ทั่วไป)	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๔,๒๕๖๕,๒๕๖๖ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

## ๒.กองคลัง อบต.บ้านด่าน มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๗ อัตรา

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	เงินประจำ ตำแหน่ง	รวม	ขั้นที่เพิ่มในปี		
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑.	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๔๕๕,๕๒๐ (๓๗,๙๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๔๙๗,๕๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐
๒.	เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชีปฏิบัติงาน	๑	๒๕๒,๒๔๐ (๒๑,๐๒๐x๑๒)	๐	๒๕๒,๒๔๐	๘,๑๖๐	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐
๓.	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้ชำนาญงาน	๑	๒๙๑,๒๔๐ (๒๔,๒๗๐x๑๒)	๐	๒๙๑,๒๔๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๙๒๐
๔.	เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน	๑	๑๕๕,๖๔๐ (๑๒,๙๗๐x๑๒)	๐	๑๕๕,๖๔๐	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๖,๔๘๐
๕.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี (มีคุณวุฒิ)	๑	๑๔๘,๘๐๐ (๑๒,๔๐๐x๑๒)	๐	๑๔๘,๘๐๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐
๖.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (มีคุณวุฒิ)	๑	๑๔๘,๙๒๐ (๑๒,๔๑๐x๑๒)	๐	๑๔๘,๙๒๐	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๖,๔๘๐
๗.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้(มีคุณวุฒิ)	๑	๑๗๖,๑๖๐ (๑๔,๖๘๐x๑๒)	๐	๑๗๖,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๙๒๐

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๔,๒๕๖๕,๒๕๖๖ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

## ๓.กองช่าง อบต.บ้านด่าน มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๘ ตำแหน่ง ๗ อัตรา ว่าง ๑ อัตรา

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	เงินประจำ ตำแหน่ง	รวม	ขั้นที่เพิ่มในปี		
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑.	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๓๗๖,๐๘๐ (๓๔,๘๔๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๔๑๘,๐๘๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐
๒.	นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (ขอใช้บัญชี กสธ.)	๑	๒๙๗,๙๐๐ (๘,๗๕๐+๔๐,๙๐๐x๑๒/๒) (ค่ากลางเงินเดือน)	๐	๒๙๗,๙๐๐	๙,๓๒๐	๙,๓๒๐	๙,๓๒๐
๓.	เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน	๑	๒๕๙,๔๔๐ (๒๑,๖๒๐x๑๒)	๐	๒๕๙,๔๔๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐
๔.	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (มีคุณวุฒิ)	๑	๑๒๑,๘๐๐ (๑๐,๑๕๐x๑๒)	๐	๑๒๑,๘๐๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๒๘๐
๕.	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (มีคุณวุฒิ)	๑	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	๐	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐
๖.	ช่างรถยนต์(มีทักษะ)	๑	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	๐	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐
๗.	พนักงานสูบน้ำ(ลจ.ประจำ)	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๘.	พนักงานจ้างทั่วไป (ปฏิบัติงานพนักงานสูบน้ำ)	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๔,๒๕๖๕,๒๕๖๖ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

๔. กองสวัสดิการสังคม อบต.บ้านด่าน มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๑ อัตราว่าง ๑ อัตรา

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	เงินประจำ ตำแหน่ง	รวม	ชั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑.	ผู้อำนวยการกอง สวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการ สังคม ระดับต้น) (ขอใช้บัญชี กสธ.)	๑	๓๙๓,๖๐๐ (๑๕,๔๓๐+๕๐,๑๗๐x๑๒/๒) (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒.	นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ	๑	๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐x๑๒)	๐	๓๘๙,๔๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๔,๒๕๖๕,๒๕๖๖ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

๕. ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
๑	๔๑,๙๘๗,๐๕๕	๔๔,๐๘๖,๔๐๗	๔๖,๒๙๐,๗๒๗

9.ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่าน

ที่	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน/สายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าจ้างที่คาดว่าจะต้องไว้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม (+)/ลด (-)			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ	
				จำนวนคน	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565		2566
1	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่นต้น	1	1	478,560	168,000	1	1	1	-	-	-	16,440	16,440	18,120	663,000	679,440	697,560	(39,880)
	ส่วนนักปลัด อบต.																		
2	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการท้องถิ่นต้น	1	1	369,480	42,000	1	1	1	-	-	-	13,080	13,440	13,320	424,560	438,000	451,320	(30,790)
3	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ ชำนาญการ	1	1	356,160		1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,440	369,480	382,560	396,000	(29,680)
4	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ ปฏิบัติการ	1	1	207,480		1	1	1	-	-	-	7,080	7,680	7,680	214,560	222,240	229,920	(17,290)
5	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ ปฏิบัติการ	1	1	207,480		1	1	1	-	-	-	7,080	7,680	7,680	214,560	222,240	229,920	(17,290)
6	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	1	1	185,280		1	1	1	-	-	-	7,080	7,440	7,440	192,360	199,800	207,240	(15,440)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
7	ขับรถยนต์	พงง.ภารกิจ(มีทักษะ)	1	1	144,360		1	1	1	-	-	-	5,880	6,000	6,240	150,240	156,240	162,480	(12,030)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
8	พงง.จ้างทั่วไป(ปฏิบัติงานการโรง)	-	1	1	108,000		1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
9	พงง.จ้างทั่วไป(ปฏิบัติงานคนงานทั่วไป)	-	1	1	108,000		1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
10	พงง.จ้างทั่วไป(ปฏิบัติงานปิ้งอังกาย)	-	1	-	0		1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	ว่างเดิม
11	พงง.จ้างทั่วไป(ปฏิบัติงานกับเครื่องจักรกลขนาดเบาหรือรถยก)	-	1	1	108,000		1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
	สถานศึกษาในสังกัด																		
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.																		
12	ครู	คศ.1	1	1	-		1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
13		คศ.2					1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
14	พนักงานจ้างทั่วไป(ปฏิบัติงานประจำศูนย์ (ศพด.))	-	1	1	-		1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน



9.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่าน

ที่	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน/สายงาน	ประเภทตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม (+)/ลด (-)			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี			2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
							2564	2565	2566										
	<b>กองคลัง</b>																		
15	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ผู้อำนวยการท้องถิ่น ต้น	1	1	455,520	42,000	1	1	1	-	-	-	13,440	14,160	15,480	510,960	525,120	540,600	(37,960)
16	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป ชำนาญงาน	1	1	291,240		1	1	1	-	-	-	11,040	11,160	10,920	302,280	313,440	324,360	(24,270)
17	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	1	1	252,240		1	1	1	-	-	-	8,160	8,400	8,880	260,400	268,800	277,680	(21,020)
18	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป ปจ./ชง.	1	1	155,640		1	1	1	-	-	-	6,360	6,360	6,480	162,000	168,360	174,840	(12,970)
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																		
19	ผ.จ.พ.ง.การเงินและบัญชี	พ.น.ง.ภารกิจ(มีคุณวุฒิ)	1	1	148,800		1	1	1	-	-	-	6,000	6,240	6,480	154,800	161,040	167,520	(12,400)
20	ผ.ช.จ.พ.ง.พัสดุ	พ.น.ง.ภารกิจ(มีคุณวุฒิ)	1	1	148,920		1	1	1	-	-	-	6,000	6,240	6,480	154,920	161,160	167,640	(12,410)
21	ผ.ช.จ.พ.ง.จัดเก็บรายได้	พ.น.ง.ภารกิจ(มีคุณวุฒิ)	1	1	176,160		1	1	1	-	-	-	7,080	7,320	7,680	183,240	190,560	198,240	(14,680)
	<b>กองช่าง</b>																		
22	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ผู้อำนวยการท้องถิ่น ต้น	1	1	376,080	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,440	431,400	444,720	458,160	(31,340)
23	นายช่างโยธา	ทั่วไป (ปจ./ชง.)	1	-	297,900		1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม บัญชี ก.ล.ด.
24	เจ้าพนักงานตุรกร	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	1	1	259,440		1	1	1	-	-	-	10,440	10,560	10,800	269,880	280,440	291,240	(21,620)
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																		
25	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	พ.น.ง.ภารกิจ(มีคุณวุฒิ)	1	1	121,800		1	1	1	-	-	-	4,920	5,160	5,280	126,720	131,880	137,160	(10,150)
26	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	พ.น.ง.ภารกิจ(มีคุณวุฒิ)	1	1	112,800		1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	(9,400)
27	ช่างยนต์	พ.น.ง.ภารกิจ(มีทักษะ)	1	1	112,800		1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	(9,400)

9.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่าน

ที่	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน/สายงาน	ประเภทตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องไว้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม (+) /ลด (-)			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ			
				จำนวนคน	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565		2566		
	พนักงานจ้างทั่วไป																				
28	พนักงานจ้างทั่วไป(ปฏิบัติงานพนักงานสูบน้ำ)	-	1	1	-				1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
	ลูกจ้างประจำ																				
29	พนักงานสูบน้ำ	-	1	1	-				1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
	กองสวัสดิการสังคม																				
30	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการฯ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อำนาจการท้องถิ่น	1	-	393,600	42,000			1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเดิม บัญชี กตจ.
31	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	1	1	389,400				1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,080	402,720	416,160	429,240	(32,450)
[5]	รวม		31	28	5,965,140	336,000			31	31	31	-	-	-	202,500	207,060	212,100	6,611,640	6,818,100	7,030,800	
[6]	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15%															991,746	1,022,715	1,054,620			
[7]	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															7,603,386	7,840,815	8,085,420			
[8]	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															18.10	17.78	17.00			

ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2564 เป็นเงิน 41,987,055.-บาท

ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2565 เป็นเงิน 44,086,407.-บาท

ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2566 เป็นเงิน 46,290,727.-บาท

หมายเหตุ(1) คือ เงินเดือนกำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน

(2) คือ เงินประจำตำแหน่ง

(3) คือ คิดจากขั้นเงินเดือนของอัตราค่าจ้างเดิมที่เพิ่มขึ้น(ประมาณการขั้นต่ำ คนละ 1 ขั้นในแต่ละปี)รวมกับเงินเดือนที่จะต้องจ่ายให้กับอัตราค่าจ้างที่จะกำหนดขึ้นใหม่(เงินเดือนขั้นต่ำของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด + เงินเดือนขั้นสูงระดับตำแหน่งที่ขอกำหนดหาร 2 คูณ 12)

(4) คือ คิดจาก (1)+(2)+(3) ในแต่ละปี

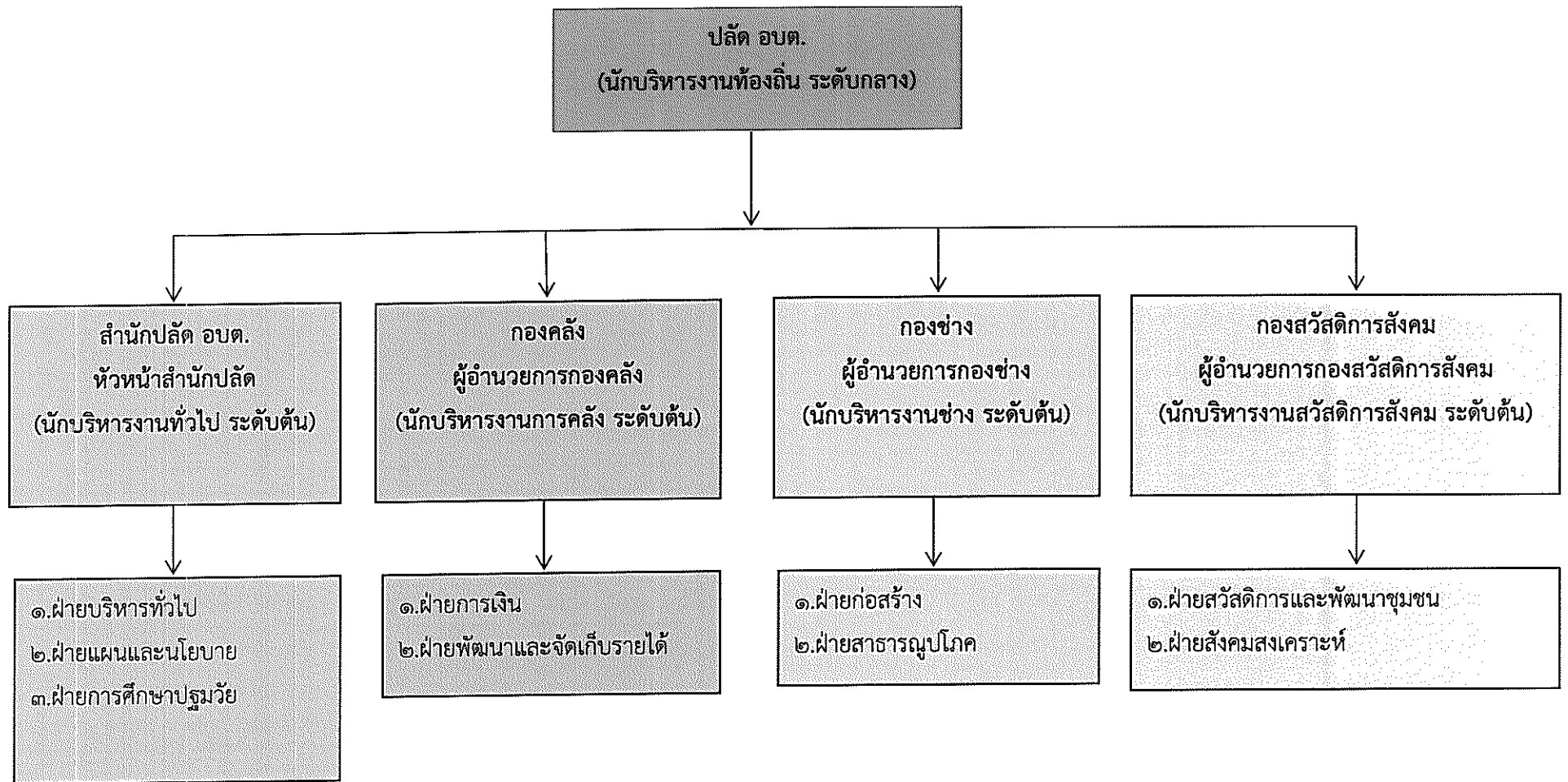
(5) คือ รวมทั้งหมด

(6) คือ ประโยชน์ตอบแทนอื่น (ประมาณการไว้ไม่เกินร้อยละ 15% คิดจาก (3) ในแต่ละปี)

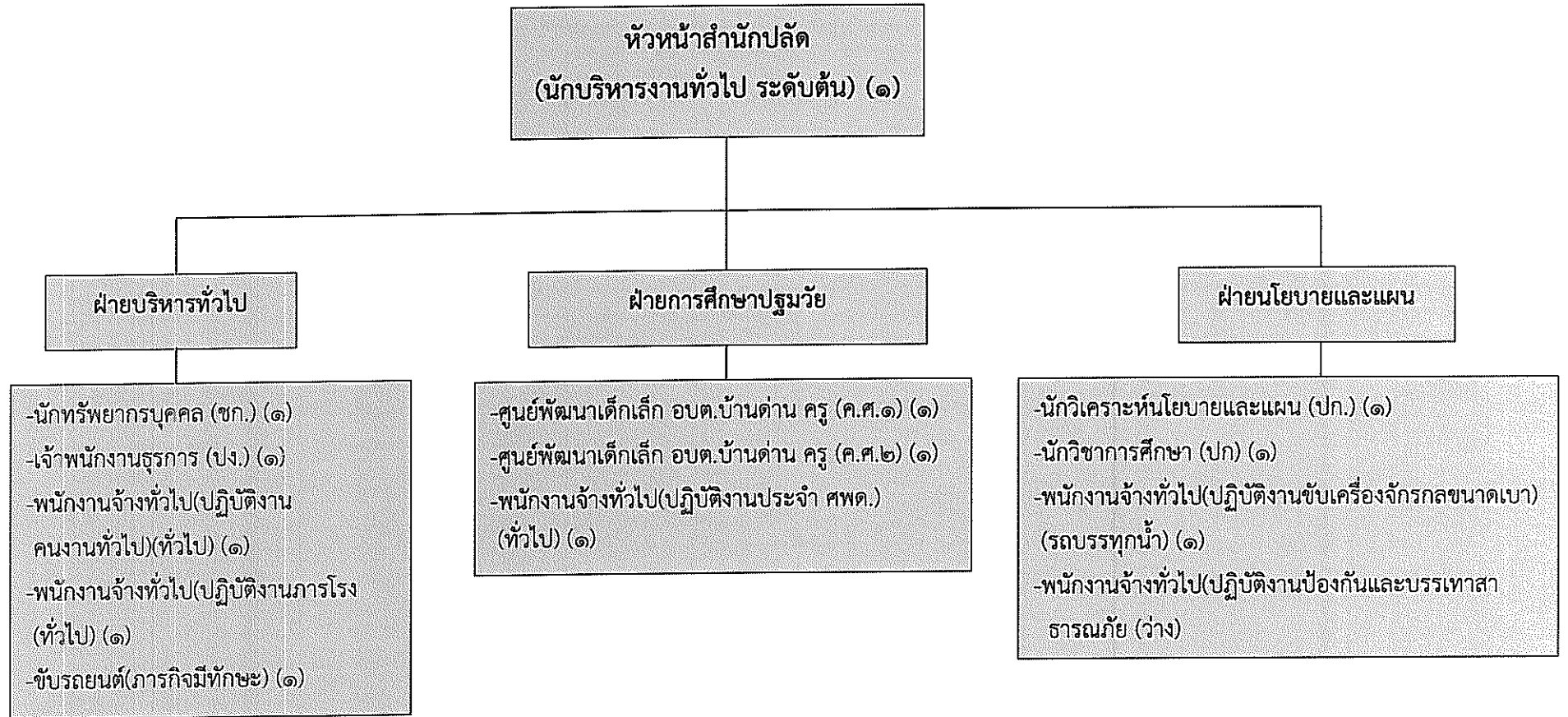
(7) คือ คิดจาก (6)+(7)

(8) คือ คิดจาก (7) หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี คูณด้วย 100

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖  
 กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่าน อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี

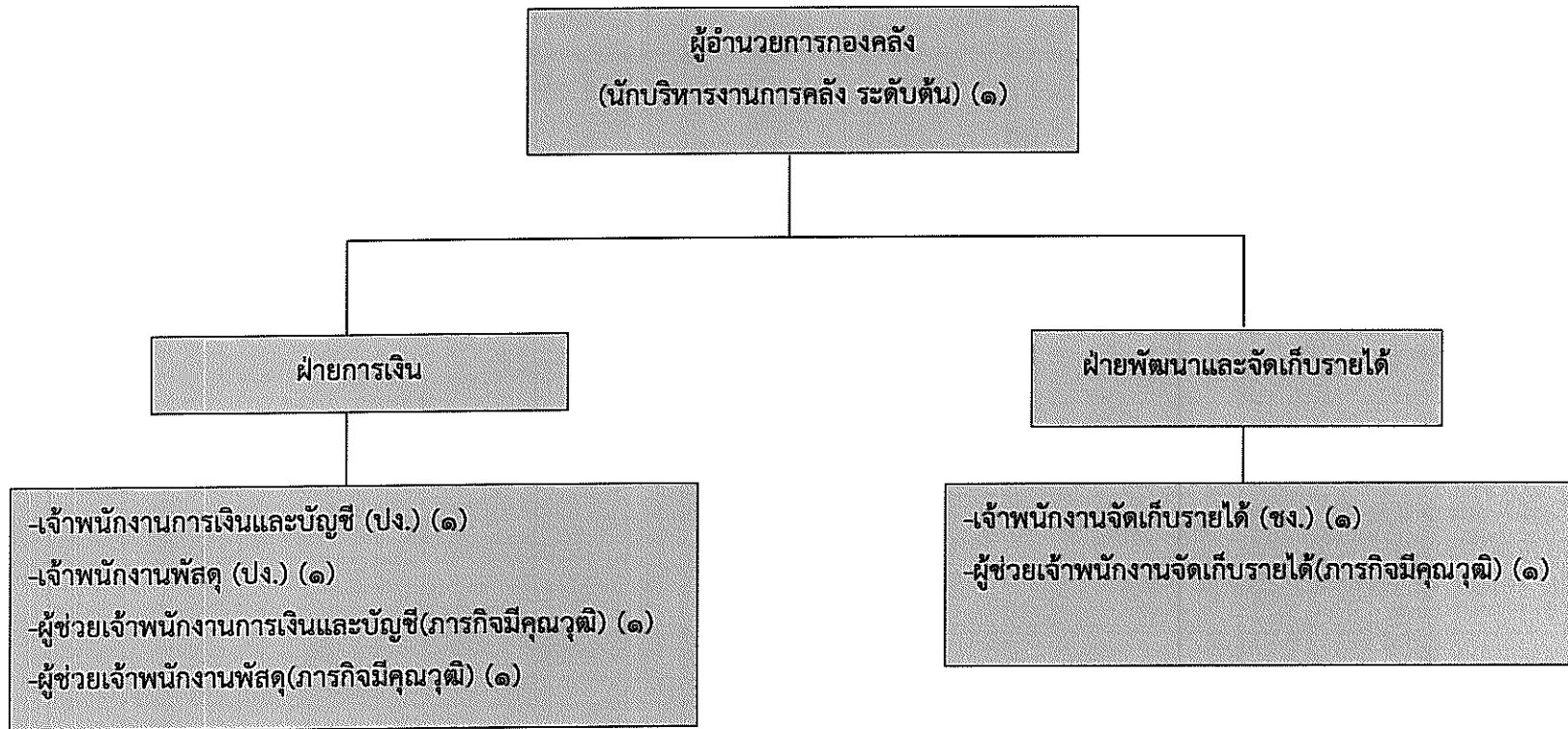


# โครงสร้างสำนักปลัด



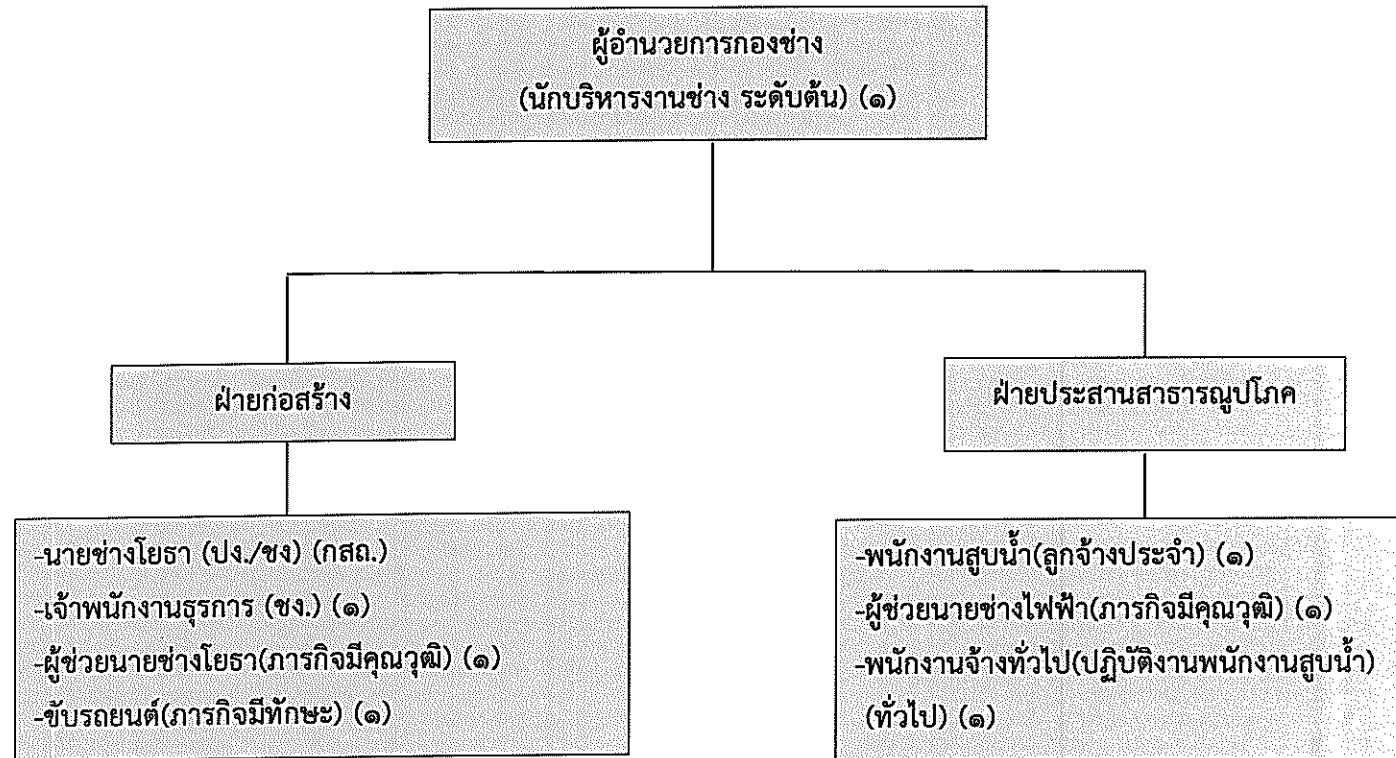
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ครู		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ค.ศ.๑	ค.ศ.๒		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๒	๑	-	๑	-	-	๑	๑	-	๑	๕	๑๓

# โครงสร้างกองคลัง



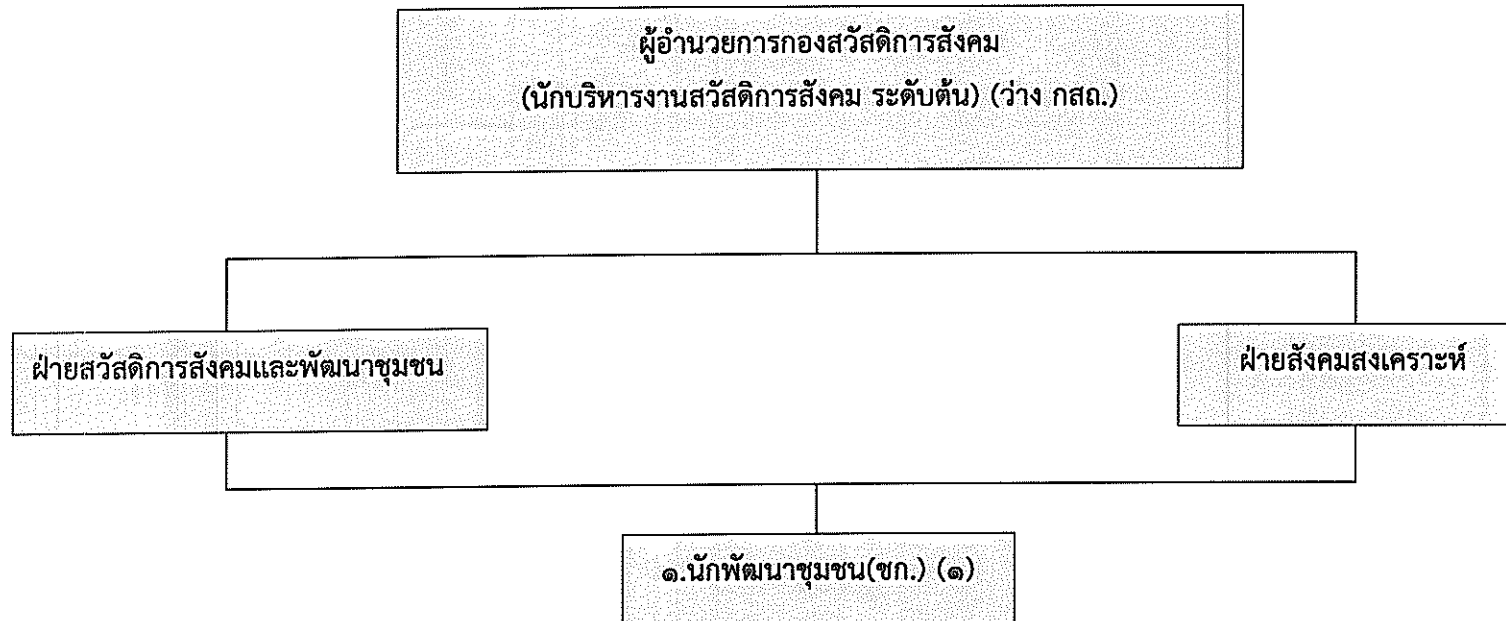
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	๒	๑	-	-	๓	-	๗

# โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	๑	๑	-	๑	๓	๑	๕

# โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑

11.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
1	นายสุมานุ จุฑา	ป.ตรี	74-3-00-1101-001	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น ต้น	74-3-00-1101-001	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น ต้น	478,560 (39,880x12)	168,000 (7,000x2x12)	-	646,560
	<u>สำนักปลัด อบต.</u>											
2	นายรุ่งเรือง ใจเปีย	ป.ตรี	74-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการท้องถิ่น ต้น	74-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการท้องถิ่น ต้น	369,480 (30,790x12)	42,000 (3,500x12)	-	411,480
3	นายชัยรัตน์ อินขำ	ป.โท	74-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ ชำนาญการ	74-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ ชำนาญการ	356,160 (29,680x12)	-	-	356,160
4	น.ส.ภัทริภา พันธุ์พิชัย	ป.ตรี	74-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ ปฏิบัติการ	74-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ ปฏิบัติการ	207,480 (17,290x12)	-	-	207,480
5	นายสรวิชัย เงินดวง	ป.ตรี	74-3-01-3803-001	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ ปฏิบัติการ	74-3-01-3803-001	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ ปฏิบัติการ	207,480 (17,290x12)	-	-	207,480
6	น.ส.สุพรรณิ อนันตเมฆ	ป.ตรี	74-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	74-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	185,280 (15,440x12)	-	-	185,280
	<u>พนักงานครู</u>											
7	น.ส.ชมพูนุช แสงสว่าง	ป.ตรี	74-3-01-6600-215	ครู (ศพด.อบต.บ้านด่าน)	คศ.1	74-3-01-6600-215	ครู (ศพด.อบต.บ้านด่าน)	คศ.1	-	-	-	เงินอุดหนุน
8	นางสุมาพร ม่วงโมทย์	ป.ตรี	74-3-01-6600-216	ครู (ศพด.อบต.บ้านด่าน)	คศ.1	74-3-01-6600-216	ครู (ศพด.อบต.บ้านด่าน)	คศ.2	-	-	-	เงินอุดหนุน
9	น.ส.ชนิสสา อรุณรักษ์	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	-	พนักงานจ้างทั่วไป (ปฏิบัติงานประจำ ศพด)	ทั่วไป	-	-	-	เงินอุดหนุน
	<u>พนักงานจ้าง</u>											
10	น.ส.ชินพัทธ์ จันสวัสดิ์	ม.6	-	ข้าราชการ	พจน.ภารกิจ (มีทักษะ)	-	ข้าราชการ	พจน.ภารกิจ (มีทักษะ)	144,360 (12,030x12)	-	-	144,360



11.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
	<b>พนักงานจ้าง(ต่อ)</b>											
11	นายสมชัย รอดฝุ่น	ม.6	-	คนงานทั่วไป	พนง.จ้างทั่วไป	-	พนักงานจ้างทั่วไป(ปฏิบัติงานคนงานทั่วไป)	พนง.จ้างทั่วไป	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
12	นายเจนก นุอินทร์	ป.ตรี	-	คนงานขับรถบรรทุกน้ำ	พนง.จ้างทั่วไป	-	พนักงานจ้างทั่วไป(ปฏิบัติงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา)(รถบรรทุกน้ำ)	พนง.จ้างทั่วไป	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
13	-	-	-	คนงานปฏิบัติงานป้องกันฯ	พนง.จ้างทั่วไป	-	พนักงานจ้างทั่วไป(ปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย)	พนง.จ้างทั่วไป	108,000 (9,000x12)	-	-	ว่างเดิม
14	นายอาทิตย์ เพ็งเป็น	ปวส.	-	นักการภารโรง	พนง.จ้างทั่วไป	-	พนักงานจ้างทั่วไป(ปฏิบัติงานภารโรง)	พนง.จ้างทั่วไป	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
	<b>กองคลัง</b>											
15	นางธนิดา บุญนิษฐ์	ป.ตรี	74-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ผู้อำนวยการท้องถิ่น ต้น	74-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ผู้อำนวยการท้องถิ่น ต้น	455,520 (37,960x12)	42,000 (3,500x12)	-	497,520
16	น.ส.นภามาศ สฤษดิกุล	ป.ตรี	74-3-04-4204-001	จพง.จัดเก็บรายได้	ทั่วไป ชำนาญงาน	74-3-04-4204-001	จพง.จัดเก็บรายได้	ทั่วไป ชำนาญงาน	291,240 (24,270x12)	-	-	291,240
17	น.ส.จิรพันธ์ คำมามูล	ป.ตรี	74-3-04-4201-001	จพง.การเงินและบัญชี	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	74-3-04-4201-001	จพง.การเงินและบัญชี	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	252,240 (21,020x12)	-	-	252,240
18	นายธณัทพร ภัทรมหาสกุล	ป.ตรี	74-3-04-4203-001	จพง.พัสดุ	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	74-3-04-4203-001	จพง.พัสดุ	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	155,640 (12,970x12)	-	-	155,640

11.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
19	นางอัญชลี เชื้อผาเดา	ป.ตรี	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	พนง.ภารกิจ (มีคุณวุฒิ)	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	พนง.ภารกิจ (มีคุณวุฒิ)	176,160 (14,680x12)	-	-	176,160
20	นางวรรณ นาคปน	ป.ตรี	-	ผช.จพง.พัสดุ	พนง.ภารกิจ (มีคุณวุฒิ)	-	ผช.จพง.พัสดุ	พนง.ภารกิจ (มีคุณวุฒิ)	148,920 (12,410x12)	-	-	148,920
21	น.ส.ศิริพร พันอัน	ป.ตรี	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	พนง.ภารกิจ (มีคุณวุฒิ)	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	พนง.ภารกิจ (มีคุณวุฒิ)	148,800 (12,400x12)	-	-	148,800
	<u>กองช่าง</u>											
22	นายภัคพงศ์ ดันดีอำไพ	ป.ตรี	74-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนวยการท้องถิ่น ต้น	74-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนวยการท้องถิ่น ต้น	376,080 (31,340x12)	42,000 (3,500x12)	-	418,080
23	-	-	74-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ทั่วไป ปง./ชง	74-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ทั่วไป ปง./ชง.	297,900 (8,750+40,900x12/2) (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	297,900 ว่างเดิม กสค.ดำเนิน
24	น.ส.นฤมล ทองมังกร	ป.ตรี	74-3-05-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	74-3-05-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป ชำนาญงาน	259,440 (21,620x12)	-	-	259,440
	<u>ลูกจ้างประจำ</u>											
25	นายโสภณ วิชาเยะ	ปวช.	-	พนักงานสูบน้ำ	ลูกจ้างประจำ	-	พนักงานสูบน้ำ	ลูกจ้างประจำ	-	-	-	เงินอุดหนุน
	<u>พนักงานจ้าง</u>											
26	นายสุภัทรชัย ทิพย์	ปวช.	-	ผช.นายช่างโยธา	พนง.ภารกิจ (มีคุณวุฒิ)	-	ผช.นายช่างโยธา	พนง.ภารกิจ (มีคุณวุฒิ)	121,800 (10,150x12)	-	-	121,800
27	นายวิฑูรตี ภูพิัก	ปวช.	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	พนง.ภารกิจ (มีคุณวุฒิ)	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	พนง.ภารกิจ (มีคุณวุฒิ)	112,800 (9,400x12)	-	-	112,800
28	นายรัชวัฒน์ เหยือกเงิน	ปวส.	-	ช่างรถยนต์	พนง.ภารกิจ (มีทักษะ)	-	ช่างรถยนต์	พนง.ภารกิจ (มีทักษะ)	112,800 (9,400x12)	-	-	112,800

11.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
	<u>พนักงานจ้าง(ต่อ)</u>											
29	นายรัชชัย มากคล้าย	ปวช.	-	พนักงานสูบน้ำ	พจน.จ้างทั่วไป		พนักงานจ้างทั่วไป(ปฏิบัติ งานพนักงานสูบน้ำ)	พจน.จ้างทั่วไป	-	-	-	เงินอุดหนุน
	<u>กองสวัสดิการสังคม</u>											
30	-	-	74-3-11-2105-001	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อำนาจการท้องถิ่น ต้น	74-3-11-2105-001	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อำนาจการท้องถิ่น ต้น	393,600  (15,430+50,170x12/2)  (ค่ากลางเงินเดือน)	42,000  (3,500x12)	-	435,600  ว่างเดิม  กสท.ดำเนิน
31	นายวีระชาติ จันทร์คำ	ป.โท	74-3-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ ชำนาญการ	74-3-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ ชำนาญการ	389,400  (32,450x12)	-	-	389,400

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ในการบริหารงานขององค์กรต่างๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรก็คือ ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรทางการบริหารอื่นๆ ขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสมและมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่าน ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การ อันได้แก่ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จผลตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อการพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่านเป็นผู้จัดอบรมเองหรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแลหน่วยงานตรวจสอบอื่นๆ เช่น สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

๔. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชนเพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้นเพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการให้บริการประชาชนลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

๘. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

### ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล, ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่าน ได้จัดทำประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล, ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อให้บุคลากรของหน่วยงานได้ถือเป็นแนวทางปฏิบัติดังนี้

โดยที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้ออกประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๖ เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยึดถือเป็นหลักการแนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ (๓) ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ดแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรดิตถ์ ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๕๘ เห็นชอบให้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่าน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือนตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓

*K am'*

(นายธวัช คลังกรณ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่าน

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่าน  
เรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง  
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่าน

\*\*\*\*\*

อนุสนธิจากคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารส่วนท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชนผู้รับบริการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไป ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติ เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ได้แก่

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละและมีความรับผิดชอบ
๒. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ
๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดหลักประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก
๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า
๕. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถและตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่าน ขอประกาศให้มาตรฐานทั้ง ๕ ประการ ดังกล่าวข้างต้นเป็น “มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ของพนักงานและลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่าน” เพื่อยึดถือเป็นแนวทางสำหรับประพฤติและเป็นหลักการในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือนตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือนตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓

*K om*

(นายธวัช คลังกรณ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่าน



ระยะเวลากิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร

หลักสูตรความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยดำเนินการ
๑	การฝึกอบรมพนักงานส่วนท้องถิ่นที่บรรจุใหม่	บุคลากรที่ได้รับการบรรจุใหม่ จำนวน ๑ - ๓ ราย	ธันวาคม - เมษายน ของทุกปี มิถุนายน ตุลาคม ของทุกปี	องค์การบริหารส่วนตำบล

หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ		หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	
๑	หลักสูตรนักบริหารงาน อบต.	ปลัด อบต. จำนวน ๑ ราย			
๒	หลักสูตรหัวหน้าสำนักปลัด	นักบริหารงานทั่วไป จำนวน ๑ ราย			
๓	หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.)	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ ราย			
๔	หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	นักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ ราย			
๕	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน (ชก.)	นักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ ราย			
๖	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ(ป.ง./ช.ง.)	เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๒ ราย จำนวน ๒ ราย			
๗	หลักสูตรผู้อำนวยการกองคลัง	นักบริหารงานการคลัง จำนวน ๑ ราย			
๘	หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ป.ง.)	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ ราย			
๙	หลักสูตรนักเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ช.ง.)	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ ราย			
๑๐	หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ (ป.ง.)	เจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ ราย			
๑๑	หลักสูตรผู้อำนวยการกองช่าง	นักบริหารงานช่าง จำนวน ๑ ราย			
๑๒	หลักสูตรนายช่างโยธา (ป.ง./ช.ง.)	นายช่างโยธา ๑ ราย			

หลักสูตรการบริหาร

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	หลักสูตรนายก อบต.	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายก อบต. จำนวน ๒ ราย เลขานุการสภา อบต. ประธานสภา/รองประธานสภา อบต. สมาชิกสภา อบต. ๒๔ ราย	✓	✓		สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๒	หลักสูตรรองนายก อบต.			✓		
๓	หลักสูตรเลขานุการสภา อบต./เลขานุการนายกฯ			✓	✓	
๔	หลักสูตรประธานสภา/รองประธานสภา อบต.			✓	✓	
๕	หลักสูตรสมาชิกสภา อบต.			✓	✓	

หลักสูตรส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงาน

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรคุณภาพและศิลปะการบริหาร	ผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต.	✓	✓	✓	อบต.บ้านด่าน อบต.บ้านด่าน สำนักงานส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นหน่วยงานอื่น ๆ
๒	หลักสูตรการศึกษาดูงานด้านการพัฒนาอาชีพ	ผู้นำหมู่บ้านและพนักงาน อบต.	✓			
๓	หลักสูตรการดำเนินการทางวินัย	พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง	✓	✓	✓	
๔	หลักสูตรการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	นักทรัพยากรบุคคล		✓	✓	
๕	หลักสูตรการออกแบบก่อสร้าง	นายช่างโยธา		✓		

หลักสูตรการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	หลักสูตรคุณธรรมและจริยธรรม	ผู้บริหารและพนักงาน อบต. จำนวน ๕๐ ราย	✓	✓	✓	อบต.บ้านด่าน



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่าน  
เรื่อง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่าน  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

\*\*\*\*\*

อาศัยอำนาจตามความในประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรดิตถ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ ข้อ ๒๒๖, ๒๒๙ และข้อ ๒๓๒ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรดิตถ์ ลงวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรดิตถ์ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่าน จึงประกาศโครงสร้างส่วนราชการในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ดังนี้

- ๑.สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒.กองคลัง
- ๓.กองช่าง
- ๔.กองสวัสดิการสังคม

**๑.สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล**

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ และมีหน้าที่ต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสารบรรณ งานธุรการ การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดทำข้อบัญญัติขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเกี่ยวกับการเลือกตั้งงานประชุมสภา อบต. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานประชาสัมพันธ์ งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ การจัดทำทะเบียนสมาชิก อบต. การดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ การปกครองบังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ การบริหารงานบุคคลของ อบต.ทั้งหมด การดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตต่างๆและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๒ ฝ่าย ดังนี้

**๑.๑ ฝ่ายบริหารทั่วไป**

- งานธุรการ งานสารบรรณ
- งานบริหารงานบุคคล
- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล
- งานการเจ้าหน้าที่
- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์
- งานกฎหมายและคดี
- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์
- งานการจัดการประชุมสภา

### ๑.๒ ฝ่ายนโยบายและแผน

- งานนโยบายและแผน
- งานตรวจสอบภายใน
- งานวิชาการ
- งานอำนวยการ ประสานงาน
- งานงบประมาณ
- งานข้อบัญญัติและระเบียบ
- งานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย
- งานศูนย์ อปพร.
- งานทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม

### ๑.๓ ฝ่ายการศึกษาปฐมวัย

- งานธุรการ
- งานจัดการเรียนการสอน
- งานการเงิน การบัญชีและพัสดุ
- งานบริหารและส่งเสริมการศึกษา
- งานศึกษาปฐมวัย
- งานส่งเสริมการท่องเที่ยวและกีฬา
- งานกิจการศาสนา วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น

## ๒. กองคลัง

มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการจัดทำบัญชีและทะเบียนรายรับ-จ่ายเงินทุกประเภทงานเกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่งเงินการฝากเงินการตรวจเงิน อบต. รวบรวมสถิติเงินได้ประเภทต่างๆ การเบิกตัดปีการขยายเวลาเบิกจ่ายงบประมาณ การหักภาษีและนำส่ง รายงานเงินคงเหลือประจำการรับและจ่ายขาดเงินสะสมของ อบต. การยืมเงินทรองราชการการจัดหาผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้าง และทรัพย์สินตรวจสอบงานของจังหวัดและสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน การเร่งรัดใบสำคัญและเงินยืมค้างชำระ การจัดเก็บภาษีการประเมินภาษี การเร่งรัดจัดเก็บรายได้การพัฒนารายได้ การออกใบอนุญาตและค่าธรรมเนียมต่างๆและปฏิบัติหน้าที่อื่นๆที่เกี่ยวข้องแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๒ ฝ่าย คือ

### ๒.๑ ฝ่ายการเงิน

- งานการเงิน
- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน
- งานจัดฎีกาเบิกจ่ายเงิน
- งานเก็บรักษาเงิน
- งานการบัญชี
- งานการทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน
- งานงบการเงินและงบทดลอง
- งานแสดงฐานะทางการเงิน
- งานพัสดุ
- ทะเบียนจ่ายวัสดุครุภัณฑ์
- งานธุรการ สารบรรณ
- งานอำนวยการและประสานงาน

## ๒.๒ ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้

- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า
- งานพัฒนารายได้
- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ
- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้
- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี

## ๓. กองช่าง

มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการสำรวจออกแบบและจัดทำโครงการใช้จ่ายเงินของ อบต. การอนุมัติเพื่อดำเนินการตามโครงการที่ตั้งจ่ายจากเงินรายได้ของ อบต. งานบำรุง ซ่อม และจัดทำทะเบียนสิ่งก่อสร้างที่อยู่ในความรับผิดชอบของ อบต. การให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการจัดทำโครงการและการออกแบบก่อสร้างการสาธารณูปโภค การผังเมือง งานควบคุมอาคารการดูแลควบคุมรักษาซ่อมแซมวัสดุครุภัณฑ์และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๒ ฝ่ายคือ

### ๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง

- งานก่อสร้างและบูรณะถนน
- งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ
- งานข้อมูลก่อสร้าง
- งานประมาณราคา
- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร
- งานออกแบบและบริการข้อมูล
- งานสำรวจและแผนที่
- งานธุรการ สารบรรณ
- งานอำนวยการและประสานงาน

### ๓.๒ ฝ่ายประสานสาธารณูปโภค

- งานประสานกิจการประปา
- งานไฟฟ้าสาธารณะ
- งานระบายน้ำ
- งานควบคุมและป้องกันโรคระบาดพิษ
- งานวิชาการเกษตร
- งานเทคโนโลยีทางการเกษตร
- งานส่งเสริมการเกษตร
- งานข้อมูลวิชาการ
- งานบำบัดน้ำเสีย

#### ๔. กองสวัสดิการสังคม

มีหน้าที่รับผิดชอบงานบริหารงานสวัสดิการสังคม โดยควบคุมหน่วยงานหลายหน่วย เช่น งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชนหน้าแม่และชุมชนแออัด การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การจัดตั้งกลุ่มพัฒนาชุมชน การจัดตั้งศูนย์เยาวชน การส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมของศูนย์เยาวชน การจัดให้มีกีฬาเด็กและเยาวชน งานนันทนาการชุมชน การจัดให้มีห้องสมุดประชาชน งานส่งเสริมกีฬาประชาชน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๒ ฝ่าย ดังนี้

##### ๔.๑ ฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน

- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- งานส่งเสริมสุขภาพ
- งานบริการสาธารณสุข
- งานศูนย์วัฒนธรรมกีฬาและเยาวชน
- งานสำรวจและจัดตั้งพัฒนากลุ่มอาชีพ
- งานส่งเสริมทุนอาชีพและพัฒนาสตรี
- งานควบคุมและป้องกันโรคระบาดสัตว์
- งานสร้างและเสริมให้เกิดกายดี ใจดี สังคมดีและปัญญาดีให้เกิดขึ้นในชุมชน
- งานสารบรรณ
- งานอำนวยความสะดวกประสานงานและสวัสดิการต่างๆ

##### ๔.๒ ฝ่ายสังคมสงเคราะห์

- งานสังคมสงเคราะห์
- งานสำรวจข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน
- งานจัดการความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาระบบการดูแลผู้สูงอายุ
- งานเพิ่มขีดความสามารถและการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน
- งานพัฒนาระบบข้อมูลตำบลที่เกิดจากกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน
- งานวิเคราะห์และนำใช้ข้อมูลที่เกิดจากกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน

การบริหารงานของแต่ละส่วนราชการให้มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้บริหารสูงสุดและมีหัวหน้าส่วนราชการแต่ละส่วนบริหารงาน ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือนตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓

(ลงชื่อ) \* 

(นายวัช คลังกรณ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่าน



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่าน  
เรื่อง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่าน  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

\*\*\*\*\*

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ข้อ ๑๓ และข้อ ๑๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุตรดิตถ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุตรดิตถ์ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง(ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุตรดิตถ์ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๓ จึงประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่าน ดังต่อไปนี้

ที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ/ประเภท	จำนวน	ตำแหน่งเลขที่
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๗๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑
	<b>สำนักปลัด</b>			
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๗๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑
๓	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑	๗๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๑	๗๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑
๕	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๑	๗๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑
๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑	๗๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑
๗	ครู	คศ.๑	๑	๗๔-๓-๐๑-๖๖๐๐-๒๑๕
๘	ครู	คศ.๒	๑	๗๔-๓-๐๑-๖๖๐๐-๒๑๖

/พนักงานจ้างจ้างตามภารกิจ...

ที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ/ประเภท	จำนวน	ตำแหน่งเลขที่
	<b>พนักงานจ้างจ้างตามภารกิจ</b>			
๙	ขับรถยนต์	มีทักษะ	๑	-
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>			
๑๐	พนักงานจ้างทั่วไป(ปฏิบัติงานคนงานทั่วไป)	-	๑	-
๑๑	พนักงานจ้างทั่วไป(ปฏิบัติงานภารโรง)	-	๑	-
๑๒	พนักงานจ้างทั่วไป(ปฏิบัติงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา)(รถบรรทุกน้ำ)	-	๑	-
๑๓	พนักงานจ้างทั่วไป(ปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย)	-	๑ (ว่างเต็ม)	-
๑๔	พนักงานจ้างทั่วไป(ปฏิบัติงานประจำ ศพด.)	-	๑	-
	<b>กองคลัง</b>			
๑๕	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๗๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑
๑๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๑	๗๔-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑
๑๗	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน	๑	๗๔-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑
๑๘	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๑	๗๔-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑
	<b>พนักงานจ้างจ้างตามภารกิจ</b>			
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	มีคุณวุฒิ	๑	-
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	มีคุณวุฒิ	๑	-
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	มีคุณวุฒิ	๑	-
	<b>กองช่าง</b>			
๒๒	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๗๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑
๒๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑	๗๔-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒
๒๔	นายช่างโยธา	ปก./ชง.	๑	๗๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑
	<b>พนักงานจ้างจ้างตามภารกิจ</b>			
๒๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	มีคุณวุฒิ	๑	-
๒๖	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	มีคุณวุฒิ	๑	-
๒๗	ขับรถยนต์	มีทักษะ	๑	

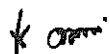
/พนักงานจ้างทั่วไป...



ที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ/ประเภท	จำนวน	ตำแหน่งเลขที่
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>			
๒๘	พนักงานจ้างทั่วไป(ปฏิบัติงาน พนักงานสูบน้ำ)	-	๑	-
	<u>ลูกจ้างประจำ</u>			
๒๙	พนักงานสูบน้ำ	ลจ.ประจำ	๑	-
	<u>กองสวัสดิการสังคม</u>			
๓๐	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑ ว่าง(กสธ)	๗๔-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑
๓๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๑	๗๔-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือนตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือนตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓



(นายรัช คลิ่งกรณ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่าน



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่าน  
ที่...../๒๕๖๓  
เรื่อง การจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังใหม่

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ข้อ ๑๖ และข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง(ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๓ จึงจัดให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จำนวน ๓๓ อัตรา ดังบัญชีรายละเอียดแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่.....๑.....เดือนตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่.....๑.....เดือนตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓

K amwi

(นายธวัช คลังกรณ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่าน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ เงินค่าตอบแทน	
๑.	นายสุมาณ จุฑา	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๗๔-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหาร	กลาง	๗๔-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหาร	กลาง	๓๙,๘๘๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	
สำนักงานปลัด อบต. พนักงานส่วนตำบล														
๒.	นายรุ่งเรือง ใจเปีย	ปริญญาบริหารธุรกิจ บัณฑิต (บธ.บ.)	๗๔-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจ การ	ต้น	๗๔-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจ การ	ต้น	๓๐,๗๕๐	๓,๕๐๐	-	
๓.	น.ส.วิภาทิตรา พันธุ์พิชัย	ปริญญาบริหารธุรกิจ บัณฑิต สาขาการตลาด	๗๔-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและ แผน	วิชาการ	ปก	๗๔-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและ แผน	วิชาการ	ปก	๑๗,๒๕๐	-	-	
๔.	นายชัยรัตน์ อินชา	รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต(การ ปกครองท้องถิ่น)	๗๔-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก	๗๔-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก	๒๕,๖๘๐	-	-	
๕.	นายสรวิชัย เงินดวง	ปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชา บริหารธุรกิจ	๗๔-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก	๗๔-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก	๑๗,๒๕๐	-	-	
๖.	นางสาวสุพรรณิ อนันต์เมฆะ	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	๗๔-๓-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง	๗๔-๓-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง	๑๕,๔๕๐	-	-	
๗.	นางสุมาพร ม่วงโมทย์	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๗๔-๓-๐๑-๖๖๐๐-๒๑๖	ครู	-	คศ.๑	๗๔-๓-๐๑-๖๖๐๐-๒๑๖	ครู	-	คศ.๒	๒๔,๗๕๐	-	-	เงินอุดหนุน
๘.	นางสาวชมพูนุช แสงสว่าง	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๗๔-๓-๐๑-๖๖๐๐-๒๑๕	ครู	-	คศ.๑	๗๔-๓-๐๑-๖๖๐๐-๒๑๕	ครู	-	คศ.๑	๒๔,๗๕๐	-	-	เงินอุดหนุน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ เงินค่าตอบแทน	
<b>พนักงานจ้างภารกิจ</b>														
๙.	น.ส.ชินพัฒน์ จันสวัสดิ์	ม.๒	-	ข้าราชการ(มีทักษะ)	-	-	-	ข้าราชการ(มีทักษะ)	-	-	๑๒,๐๓๐	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>														
๑๐.	นายอาทิตย์ เพ็งเป็น	ปวส.	-	นักการภารโรง	-	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป (ปฏิบัติงานภารโรง)	-	-	๙,๐๐๐	-	-	
๑๑.	นายสมัย รอดขุน	ม.๒	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป (ปฏิบัติงานคนงานทั่วไป)	-	-	๙,๐๐๐	-	-	
๑๒.	น.ส.ชนิศา อรุณรักษ์	ปวช.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป(ปฏิบัติงานประจำ ศพด.)	-	-	๙,๐๐๐	-	-	เงินอุดหนุน
๑๓.	นายเอก นุอินทร์	ปริญญาตรี	-	คนงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป(ปฏิบัติงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา) (รถบรรทุกน้ำ)	-	-	๙,๐๐๐	-	-	
๑๔.	-ว่าง-	-	-	คนงานปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป(ปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย)	-	-	๙,๐๐๐	-	-	
<b>กองคลัง พนักงานส่วนตำบล</b>														
๑๕.	นางธนิศา บุญนิตย์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บริหารธุรกิจ) (บัญชี)	๗๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการ	ต้น	๓๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการ	ต้น	๓๗,๙๖๐	๓,๕๐๐	-	
๑๖.	น.ส.พกามาศ สฤงคิกุล	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบริหารทั่วไป)	๓๔-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ชง	๗๔-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ชง	๒๔,๖๗๐	-	-	
๑๗.	น.ส.จรรย์นธ์ คำมามูล	บริหารธุรกิจการบัญชี	๗๔-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปง	๗๔-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปง	๒๑,๐๒๐	-	-	
๒๐.	นายธนภัทร ภัทรมหาสกุล	บริหารธุรกิจคอมพิวเตอร์	๗๔-๓-๐๔-๔๒๐๓-	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง	๗๔-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง	๑๒,๙๗๐	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงิน ประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ เงินค่าตอบแทน	
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๒๑.	นางอัญชลี เชื้อผาเต่า	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้(มีคุณวุฒิ)	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้(มีคุณวุฒิ)	-	-	๓๔,๖๘๐	-	-	
๒๒.	นางวรรณภา นาคปน	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (มีคุณวุฒิ)	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (มีคุณวุฒิ)	-	-	๓๒,๔๓๐	-	-	
๒๓.	น.ส.ศิริพร ฟันอัน	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน บัญชี(มีคุณวุฒิ)	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน บัญชี(มีคุณวุฒิ)	-	-	๓๒,๔๐๐	-	-	
กองช่างพนักงานส่วนตำบล														
๒๔.	นายภักทพงศ์ ตันติอำไพ	ปริญญาเทคโนโลยี อุตสาหกรรมบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีก่อสร้าง	๗๔-๓-๐๕- ๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนวยการ	ต้น	๗๔-๓-๐๕- ๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนวยการ	ต้น	๓๑,๓๔๐	๓,๕๐๐	-	
๒๕.	-	-	๗๔-๓-๐๕- ๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง/ชง	๗๔-๓-๐๕- ๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง/ชง	๒๕๗,๕๐๐ (ค่ากลาง เงินเดือน)	-	-	-ว่าง กสณ-
๒๖.	น.ส.นฤมล ทองมังกร	ปริญญา บริหารธุรกิจ สาขาการตลาด	๗๔-๓-๐๕- ๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง/ชง	๗๔-๓-๐๕- ๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง	๒๑,๖๒๐	-	-	
ลูกจ้างประจำ														
๒๗.	นายโสภณ วิชาเย	ปวช.	-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	๒๒,๗๕๐	-	-	เงิน อุดหนุน
กองช่างพนักงานจ้างตามภารกิจ														
๒๘.	นายสุภัทรชัย ทิพย์	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา(มีคุณวุฒิ)	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา(มีคุณวุฒิ)	-	-	๓๐,๓๕๐	-	-	
๒๙.	นายวิรุทธิ์ ภูพิก	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า(มีคุณวุฒิ)	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า(มีคุณวุฒิ)	-	-	๔,๕๐๐	-	-	
๓๐.	นายชัยวัฒน์ เขียวเงิน	ปวส.	-	ขับรถยนต์(มีทักษะ)	-	-	-	ขับรถยนต์(มีทักษะ)	-	-	๔,๕๐๐	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ เงินค่าตอบแทน	
พนักงานจ้างทั่วไป														
๓๑.	นายธวัชชัย มากคล้าย	ปวช.	-	พนักงานสูบน้ำ(ทั่วไป)		-	-	พนักงานจ้างทั่วไป(ปฏิบัติงานพนักงานสูบน้ำ)	-	-	๙,๐๐๐	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานส่วนตำบลกองสวัสดิการสังคม														
๓๒.	-	-	๗๔-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	อำนาจการ	ต้น	๗๔-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อำนาจการ	ต้น	๓๔๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๓,๕๐๐	-	-ว่าง กสค-
๓๓.	นายวีระชาติ จันทร์คำ	รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต (การบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองชนบท)	๗๔-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก	๗๔-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก	๓๒,๔๕๐	-	-	