



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง
อำเภอปงศล้า จังหวัดบึงกาฬ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

คำนำ

เนื่องจากสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ แจ้งการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.กำหนดให้ “แผนอัตรากำลัง ๓ ปี” เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา ให้เป็นอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่องมีผลบังคับใช้ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ และเพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเดิ่น สอดคล้องกับระบบจำแนกตำแหน่งที่กำหนดขึ้นใหม่ และถูกต้องตามแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเดิ่น จึงจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเดิ่น
อำเภอบึงคล้า จังหวัดบึงกาฬ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง	๔
๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง	๑๕
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็งจะดำเนินการ	๑๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๑๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๙
๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ	๑๙
๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง (กรอบเดิม/ใหม่)	๒๓
๘.๓ การเปรียบเทียบอัตรากำลัง อปท.อื่น	๒๕
๘.๔ การกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (+/-)	๒๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๙
๙.๑ การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามตำแหน่ง	๒๙
๙.๒ ตารางการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายและประโยชน์ตอบแทนอื่นทุกตำแหน่ง	๓๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๔
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง	๔๖
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง	๔๗

ภาคผนวก

๑. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒. บันทึกการรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๓. รายงานการประชุมของคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๔. ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ (ใหม่)
๕. เอกสารหมายเลข ๑ - ๖
๖. บัญชีแสดงปริมาณงานของทุกส่วนราชการ ๗ ส่วน
๗. สรุปการคำนวณปริมาณงานทุกส่วนราชการและจำนวนกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓
๘. การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง (๘.๒)
๙. การกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (๘.๔)
๑๐. การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามตำแหน่ง (๙.๑)
๑๑. ตารางคำนวณภาระค่าใช้จ่ายและประโยชน์ตอบแทนอื่น (๙.๒)
๑๒. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (๑๑)
๑๓. สำเนาแผนอัตรากำลังตามกรอบเดิม (ปี ๒๕๕๘-๒๕๖๐)

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง อำเภอบึงคล้า จังหวัดบึงกาฬ

.....

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.ล., ก.ท. หรือ ก.อบต.) ได้มีประกาศ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ., ก.ท. หรือ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการ จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ และ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ โครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ จึงต้องมีการปรับปรุงแผน อัตรากำลังในรายการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.ล., ก.ท. หรือ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล., อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล., อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดแนวทาง ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลโดยให้เสนอให้ ก.อบต.จังหวัดพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้ องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การ บริหารส่วนตำบลวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคนจัดทำกรอบอัตรากำลังและ กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ ในระหว่างการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล., อบต.) มีเหตุผลและ ความจำเป็นในการดำเนินการในเรื่องกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ยุบเลิกตำแหน่งหรือปรับปรุงตำแหน่ง จะต้องทำการปรับปรุง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) โดยต้องมีเหตุผลและความจำเป็นที่จะขออนุมัตินอกเหนือจากกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเดิ่น มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเดิ่น มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเดิ่น ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๕) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่นหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ถูกต้องเหมาะสม

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผน การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเดิ่นให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเดิ่น สามารถวางแผนอัตรากำลังในบรรจุแต่งตั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่นหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเดิ่น เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเดิ่น สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเดิ่น ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเดิ่น เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้อำนวยการกอง เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการ เห็นสมควรแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเดิ่น ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเดิ่น เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเดิ่น บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลหนองเดิ่นหรือจังหวัดบึงกาฬ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการส่วนท้องถิ่นหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยยึดหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานองค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดนเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคส่วนราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้างาน งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก.และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข.ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวโน้มในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากำหนดยกรอบอัตรากำลังในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายงานอาชีพมากกว่าเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการก็กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่อธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

-การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

-การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

-การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

๑.ด้านกายภาพ

๑.๑ ที่ตั้ง ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็น ตั้งอยู่ที่ ๑๔๕ บ้านหนองเต็นท่า หมู่ที่ ๑ ตำบลหนองเต็น อำเภอบึงคล้า จังหวัดบึงกาฬ ระยะห่างจากที่ว่าการอำเภอบึงคล้าระยะทาง ๓ กิโลเมตร

๑.๒ เนื้อที่ทั้งหมด ประมาณ ๕๕ ตารางกิโลเมตร และมีอาณาเขตติดต่อกับตำบลและอำเภอใกล้เคียงดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
ทิศใต้	ติดต่อกับ	ตำบลบึงคล้า

ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	อำเภอบุงคล้า
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	ตำบลบ้านด้อง อำเภอเซกา , ตำบลชัยพร อำเภอเมืองบึงกาฬ
๑.๓ ลักษณะภูมิประเทศ	มีพื้นที่ทั้งหมด ๓๖,๘๗๖ ไร่	
พื้นที่ราบ	๑๘,๗๗๔	ไร่ ร้อยละ ๕๐.๙๑
ภูเขา	๑๔,๘๘๘	ไร่ ร้อยละ ๔๐.๓๗
พื้นน้ำ	๓,๒๑๔	ไร่ ร้อยละ ๘.๗๒
อื่นๆ	-	ไร่ ร้อยละ -

สภาพภูมิอากาศ ตำบลหนองเดิ่น มีฤดูกาล ๓ ฤดู ได้แก่ ฤดูร้อน ฤดูฝน และฤดูหนาว โดยฤดูฝน ฝนจะตกหนักในช่วง เดือนมิถุนายน – เดือนกันยายน โดยมีเกณฑ์เฉลี่ยดังนี้

ฤดูร้อน ช่วงระยะเวลาตั้งแต่เดือนมีนาคม–พฤษภาคม อุณหภูมิเฉลี่ย ๓๐ องศา ปริมาณน้ำฝน ๔๕๖.๐๕ มม.

ฤดูฝน ช่วงระยะเวลาตั้งแต่เดือนมิถุนายน–กันยายน อุณหภูมิเฉลี่ย ๒๗ องศา ปริมาณน้ำฝน ๖๙๘.๓๕ มม.

ฤดูหนาว ช่วงระยะเวลาตั้งแต่เดือนตุลาคม–กุมภาพันธ์ อุณหภูมิเฉลี่ย ๒๕ องศา ปริมาณน้ำฝน ๓๗ มม.

๒.ด้านการเมือง/การปกครอง

ตำบลหนองเดิ่น ได้จัดตั้งเป็น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเดิ่น เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๔๒ ต่อมา มีการจัดตั้งตามพระราชบัญญัติตั้งจังหวัดบึงกาฬ พ.ศ. ๒๕๕๔ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๔ เป็นต้นไป

ตำบลหนองเดิ่น แบ่งเขตการปกครองออกเป็น ๗ หมู่บ้าน ได้แก่

หมู่ที่ ๑ บ้านหนองเดิ่นท่า	นายปัญญา เก้าสร้อย	กำนันตำบลหนองเดิ่น
หมู่ที่ ๒ บ้านหนองเดิ่นเหนือ	นายบัวไข ประเคนคะชา	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๓ บ้านหนองเดิ่นทุ่ง	นายสมพงษ์ พรหมตา	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๔ บ้านหนองคังคา	นายประมวล ทองขาว	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๕ บ้านห้วยเล็บมือ	นายพรเทพ ท้าวดี	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๖ บ้านภูสวาท	นายสุริยัน แสนไชย	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๗ บ้านเทพมีชัย	นายอุเทน ศรีหาบุตร	ผู้ใหญ่บ้าน

๓.ประชากร

๓.๑ ประชากรปัจจุบัน (ปี ๒๕๖๐) ตำบลหนองเดิ่นมีประชากรรวมทั้งสิ้น ๓,๘๒๔ คน เป็นชาย ๑,๙๒๐ คน เป็นหญิง ๑,๙๐๔ คน จำนวนครัวเรือน ๑,๐๗๘ ครัวเรือน

ตารางที่ ๓.๑ แสดงจำนวนหมู่บ้าน ประชากร และครัวเรือน ปี ๒๕๖๐ ตำบลหนองเดิ่น อำเภอบุงคล้า จังหวัดบึงกาฬ (ข้อมูล ณ สิงหาคม ๒๕๖๐)

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนประชากร			จำนวนครัวเรือน
		ชาย	หญิง	รวม	
๑	หนองเดิ่นท่า	๓๔๓	๓๖๑	๗๐๔	๑๙๓
๒	หนองเดิ่นเหนือ	๓๑๗	๓๔๑	๖๕๘	๑๗๖
๓	หนองเดิ่นทุ่ง	๒๗๘	๒๔๓	๕๒๑	๑๘๗
๔	หนองคังคา	๕๐๔	๔๘๑	๙๘๕	๒๕๐
๕	ห้วยเล็บมือ	๑๘๒	๑๗๕	๓๕๗	๑๐๕
๖	ภูสวาท	๑๓๕	๑๔๖	๒๘๑	๘๖
๗	เทพมีชัย	๑๔๐	๑๓๖	๒๗๖	๘๑
รวม		๑,๙๒๐	๑,๙๐๔	๓,๘๒๔	๑,๐๗๘

ตารางที่ ๓.๒ จำนวนประชากรแยกตามช่วงอายุ ปี ๒๕๕๙ (ข้อมูล ณ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙)

ช่วงอายุ	ชาย	หญิง	รวม
ต่ำกว่า ๑ ปี	๒๖	๑๕	๔๑
๑ ปี	๒๔	๒๑	๔๕
๒ ปี	๒๐	๒๖	๔๖
๓ ปี	๒๕	๒๓	๔๘
๔ ปี	๒๘	๓๓	๖๑
๕ ปี	๒๙	๒๘	๕๗
๖ ปี	๓๐	๓๘	๖๘
๗ ปี	๒๘	๒๗	๕๕
๘ ปี	๒๗	๒๓	๕๐
๙ ปี	๒๖	๓๑	๕๗
๑๐ ปี	๓๘	๓๐	๖๘
๑๑ ปี	๓๕	๑๕	๕๐
๑๒ ปี	๓๒	๓๘	๗๐
๑๓ ปี	๒๖	๒๐	๔๖
๑๔ ปี	๒๘	๒๓	๕๑
ช่วงอายุ	ชาย	หญิง	รวม
๓๐ ปี	๓๕	๒๘	๖๓
๓๑ ปี	๓๒	๒๗	๕๙

ช่วงอายุ	ชาย	หญิง	รวม
๑๕ ปี	๒๖	๒๓	๔๙
๑๖ ปี	๒๒	๓๖	๕๘
๑๗ ปี	๒๘	๓๒	๖๐
๑๘ ปี	๒๙	๓๑	๖๐
๑๙ ปี	๒๙	๒๖	๕๕
๒๐ ปี	๑๖	๒๕	๔๑
๒๑ ปี	๒๘	๒๗	๕๕
๒๒ ปี	๑๖	๑๗	๓๓
๒๓ ปี	๒๙	๒๖	๕๕
๒๔ ปี	๒๓	๒๘	๕๑
๒๕ ปี	๒๐	๑๙	๓๙
๒๖ ปี	๓๐	๒๒	๕๒
๒๗ ปี	๑๘	๒๓	๔๑
๒๘ ปี	๒๗	๒๕	๕๒
๒๙ ปี	๑๕	๒๑	๓๖
ช่วงอายุ	ชาย	หญิง	รวม
๖๖ ปี	๑๓	๑๔	๒๗
๖๗ ปี	๑๑	๑๑	๒๒

ช่วงอายุ	ชาย	หญิง	รวม
๓๒ ปี	๓๖	๒๒	๕๘
๓๓ ปี	๒๙	๓๖	๖๕
๓๔ ปี	๓๙	๒๗	๖๖
๓๕ ปี	๓๖	๓๕	๗๑
๓๖ ปี	๔๐	๓๖	๗๖
๓๗ ปี	๔๕	๓๑	๗๖
๓๘ ปี	๓๖	๔๓	๗๙
๓๙ ปี	๓๖	๓๕	๗๑
๔๐ ปี	๓๗	๓๗	๗๔
๔๑ ปี	๔๑	๓๑	๗๒
๔๒ ปี	๓๗	๓๒	๖๙
๔๓ ปี	๓๔	๔๐	๗๔
๔๔ ปี	๓๓	๓๓	๖๖
๔๕ ปี	๓๓	๓๕	๖๘

ช่วงอายุ	ชาย	หญิง	รวม
๖๘ ปี	๘	๑๔	๒๒
๖๙ ปี	๘	๑๐	๑๘
๗๐ ปี	๗	๖	๑๓
๗๑ ปี	๙	๘	๑๗
๗๒ ปี	๘	๑๐	๑๘
๗๓ ปี	๙	๑๓	๒๒
๗๔ ปี	๗	๗	๑๔
๗๕ ปี	๔	๗	๑๑
๗๖ ปี	๙	๖	๑๕
๗๗ ปี	๔	๕	๙
๗๘ ปี	๔	๗	๑๑
๗๙ ปี	๒	๖	๘
๘๐ ปี	๔	๑๑	๑๕
๘๑ ปี	๔	๔	๘

ช่วงอายุ	ชาย	หญิง	รวม
๔๖ ปี	๒๘	๓๐	๕๘
๔๗ ปี	๒๘	๒๒	๕๐
๔๘ ปี	๒๐	๓๓	๕๓
๔๙ ปี	๓๓	๒๙	๖๒
๕๐ ปี	๓๕	๒๙	๖๔
๕๑ ปี	๒๔	๒๙	๕๓
๕๒ ปี	๒๓	๒๕	๔๘
๕๓ ปี	๒๑	๒๔	๔๕
๕๔ ปี	๒๒	๒๓	๔๕
๕๕ ปี	๒๑	๑๓	๓๔
๕๖ ปี	๑๘	๑๖	๓๔
๕๗ ปี	๒๐	๑๙	๓๙
๕๘ ปี	๑๓	๒๒	๓๕
๕๙ ปี	๑๓	๑๗	๓๐
๖๐ ปี	๑๓	๑๒	๒๕
๖๑ ปี	๒๑	๑๘	๓๙
๖๒ ปี	๑๔	๑๑	๒๕
๖๓ ปี	๑๕	๑๓	๒๘
๖๔ ปี	๑๔	๑๕	๒๙
๖๕ ปี	๑๒	๕	๑๗

ช่วงอายุ	ชาย	หญิง	รวม
๘๒ ปี	๔	๑	๕
๘๓ ปี	๔	๓	๗
๘๔ ปี	๓	๖	๙
๘๕ ปี	๓	๓	๖
๘๖ ปี	๒	๔	๖
๘๗ ปี	๓	๒	๕
๘๘ ปี	๑	๑	๒
๘๙ ปี	๑	๑	๒
๙๐ ปี	-	๑	๑
๙๑ ปี	-	๑	๑
๙๒ ปี	-	-	-
๙๓ ปี	-	-	-
๙๔ ปี	-	-	-
๙๕ ปี	-	-	-
๙๖ ปี	-	-	-
๙๗ ปี	-	-	-
๙๘ ปี	-	๑	๑
๙๙ ปี	-	-	-
๑๐๐ ปี	-	-	-
มากกว่า ๑๐๐ ปี	๑	-	๑

๔.สภาพทางสังคม

๔.๑ ประวัติความเป็นมา

ตำบลหนองเดิ่น บรรพบุรุษชาวตำบลหนองเดิ่นได้อพยพมาจากเมืองมหาชัย ประเทศลาว เมื่อปี พ.ศ. ๒๓๕๐ นำโดยนายไต้ะ และนางสี ไม่ทราบนามสกุล โดยตั้งบ้านเรือนที่ริมหนองเดิ่น ซึ่งเป็นหนองน้ำที่มีขนาดกว้าง จึงตั้งชื่อว่าบ้านหนองเดิ่น ต่อมาเกิดน้ำท่วมหมู่บ้าน ทำให้เกิดการแยกเป็น ๒ กลุ่ม กลุ่มแรก คือ กลุ่มหนองเดิ่นท่า กลุ่มที่สอง คือ กลุ่มหนองเดิ่นทุ่ง เดิมขึ้นกับอำเภอยะบุรี มณฑลมหากแข้ง จังหวัดนครพนม ต่อมาปี พ.ศ. ๒๔๓๓ ได้ยกฐานะเป็นตำบลหนองเดิ่น ขึ้นกับอำเภอบึงกาฬ จังหวัดหนองคาย

ตำบลหนองเดิ่น ได้จัดตั้งเป็น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเดิ่น เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๔๒ ต่อมา มีการจัดตั้งตามพระราชบัญญัติตั้งจังหวัดบึงกาฬ พ.ศ. ๒๕๕๔ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๔ เป็นต้นไป

ลักษณะการตั้งถิ่นฐาน การตั้งถิ่นฐานของชุมชน มีลักษณะเกาะกลุ่มไปตามแนวถนนที่ตัดผ่าน ใกล้แหล่งน้ำ และรวมตัวกันเป็นกลุ่มหนาแน่นใกล้บริเวณวัดและโรงเรียน กระจายอยู่ทั่วพื้นที่ตำบล จึงมีทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข ๒๑๒ (ถนนสายหนองคาย – นครพนม) ตัดผ่านหมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ที่ ๒,๓,๔ และ ๖ ชุมชนที่มีขนาดเล็กที่สุดคือ บ้านเทพมีชัย

๔.๒ การศึกษา

- โรงเรียนประถม	๓	แห่ง
- ศ.ร.ช.	๑	แห่ง
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๔	แห่ง
- ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด	-	แห่ง
- ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน	-	แห่ง

๔.๓ สาธารณสุข

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	๑	แห่ง
- ร้านขายยาแผนปัจจุบัน	-	แห่ง
- อัตราการมีและการใช้ส้วมราดน้ำ	ร้อยละ ๑๐๐	

จำนวนบุคลากรด้านสาธารณสุข

- เจ้าหน้าที่สาธารณสุข	จำนวน	๔	คน
- เจ้าหน้าที่อื่นๆ	จำนวน	๒	คน
- อาสาสมัครสาธารณสุข	จำนวน	๑๐๙	คน

๔.๔ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- สถานีตำรวจ	๑	แห่ง
- ที่พักสายตรวจประจำตำบล	๑	แห่ง
- รถดับเพลิง	๑	คัน

๕.ระบบบริการพื้นฐาน

๕.๑ การคมนาคม

การคมนาคมขนส่ง ปัจจุบันการคมนาคมและการขนส่งทั้งภายในและระหว่างชุมชนยังขาดการเชื่อมโยงที่เหมาะสม การติดต่อภายในหมู่บ้าน ส่วนใหญ่เป็นถนนลูกรัง เป็นถนนคอนกรีตบางส่วน การเดินทางระหว่างตำบล การติดต่อกับอำเภอใกล้เคียงใช้ถนนสายหลัก คือ ทางหลวงแผ่นดิน สาย ๒๑๒ (หนองคาย – นครพนม)

สภาพถนนและเขตทาง ถนนเชื่อมหมู่บ้านส่วนใหญ่ ยังเป็นถนนลูกรัง โดยทั่วไปสภาพชำรุดเสียหาย ซึ่งเกิดจากปัญหาน้ำท่วมขังเป็นเวลานาน ถนนไม่ได้มาตรฐาน ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการสัญจรไปมาของประชาชน

๕.๒ การโทรคมนาคม

- ที่ทำการไปรษณีย์โทรเลข	-	แห่ง
- โทรศัพท์สาธารณะ	-	แห่ง

๕.๓ การไฟฟ้า

- มีไฟฟ้าใช้ครบทั้ง ๗ หมู่บ้าน

๕.๔ แหล่งน้ำธรรมชาติ

- ลำน้ำ ลำห้วย	๑๗	สาย
- บึง หนองและอื่นๆ	๒๘	แห่ง

๕.๕ แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

- ฝาย	๔	แห่ง
- บ่อน้ำตื้น	๑๕๖	แห่ง
- บ่อโยก	๓๘	แห่ง

๖.ระบบเศรษฐกิจ

๖.๑ อาชีพ ส่วนมากรายการประกอบอาชีพทางด้านเกษตรกรรม ทำนา ทำไร่ ทำสวน และรับจ้างทั่วไป ผลผลิตที่สำคัญคือ ข้าว ถั่วเหลือง ยางพารา รายการที่อาศัยอยู่ใกล้แหล่งน้ำจะมีอาชีพเสริมทางการประมงน้ำจืด เช่น รายการหมู่ที่ ๑ มีอาชีพทำการประมง ตามลำน้ำโขง และประชาชนในพื้นที่จะประกอบอาชีพด้านหัตถกรรม การจักสานกระติบข้าวจากต้นคล้า ผลิตภัณฑ์ต่างๆ จากไม้ไผ่ สภาพทางเศรษฐกิจส่วนใหญ่ความเจริญทางด้านสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ จะอยู่ที่ หมู่ที่ ๑,๒,๓ เพราะมีร้านค้าต่างๆ มากกว่าหมู่บ้านอื่นๆ นอกจากนั้นก็มีการรับจ้างทั่วไป ค้าขาย บริการ แหล่งขายแรงงานคือ กรุงเทพฯ และต่างจังหวัด

๖.๒ หน่วยธุรกิจในเขต อบต.

- รีสอร์ท	๓	แห่ง
- ร้านค้า	๔๑	แห่ง
- ปั๊มน้ำมันหัวจ่าย	๑	แห่ง
- โรงสีขนาดเล็ก	๕	แห่ง
- โรงงานอุตสาหกรรม	-	แห่ง
- ปั๊มน้ำมัน (ปั๊มหลอด)	๕	แห่ง
- ร้านจำหน่ายวัสดุก่อสร้าง	๑	แห่ง
- ตลาดนัดชุมชน	๑	แห่ง
- ร้านซ่อมรถจักรยานยนต์	๕	แห่ง

๖.๓ ศักยภาพของชุมชนและพื้นที่

การรวมกลุ่มของประชาชน

จำนวนกลุ่มทุกประเภท	๒๖	กลุ่ม แยกเป็น
- กลุ่มอาชีพ	๑๒	กลุ่ม
- กลุ่มออมทรัพย์	๗	กลุ่ม
- กลุ่มอื่น ๆ	๗	กลุ่ม

๗. เศรษฐกิจพอเพียงท้องถิ่น (ด้านการเกษตรและแหล่งน้ำ

๗.๑ ข้อมูลพื้นฐาน

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเดิน อำเภอบึงคล้า จังหวัดบึงกาฬ พื้นที่ทั้งหมด ๓๖,๘๗๖ ไร่

๗.๒ ข้อมูลด้านการเกษตร

ประเภทของการทำ การเกษตร		จำนวน	ผลผลิตเฉลี่ย (กก./ไร่)	ต้นทุนการ ผลิตเฉลี่ย (บาท/ไร่)	ราคาขายโดย เฉลี่ย (บาท/ไร่)
๑.ทำนา	นอกเขต ชลประทาน	๕๑๓ ครัวเรือน ๗,๙๙๑ ไร่	๒๔๗	๑,๒๒๖	๓,๕๘๕
๒.ทำสวน	ยางพารา	๗๓๙ ครัวเรือน ๑๒,๐๒๗ ไร่	๑๐๒.๗๕	๒,๕๕๓.๒	๓,๗๑๖.๑๖
	ปาล์มน้ำมัน	๙ ครัวเรือน ๑๙๙ ไร่	๒,๒๐๐	๓,๐๐๐	๖,๖๐๐
	สวนเงาะ	๒ ครัวเรือน ๑๖ ไร่	๗๐๐	๑,๒๐๐	๑๔,๐๐๐
๓.ทำไร่	มะเขือเทศ	๗ ครัวเรือน ๔๘ ไร่	๕,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๕,๐๐๐
	สับปะรด	๒ ครัวเรือน ๑๖ ไร่			

๗.๓ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำทางการเกษตร

แหล่งน้ำทางการเกษตร	ความเพียงพอของปริมาณน้ำฝนที่ใช้ในการทำ การเกษตร			ปริมาณน้ำฝนที่ตกโดยเฉลี่ยในปีที่ผ่านมา (มิลลิเมตร) กรณีที่ทราบโปรดระบุ			
	เพียงพอ		ไม่เพียงพอ				
๑. ปริมาณน้ำฝน			/				
แหล่งน้ำทางการเกษตร	ลำดับ ความสำคัญ	ความเพียงพอของน้ำเพื่อการเกษตร ตลอดทั้งปี		การเข้าถึงแหล่งน้ำทางการเกษตร			
		เพียงพอ	ไม่เพียงพอ	ทั่วถึง	ไม่ทั่วถึง	ร้อยละของ ครัวเรือนที่เข้าถึงฯ	
๒. แหล่งน้ำธรรมชาติ							
๒.๑ หนองน้ำ/บึง	๑			/		/	๔๐
๒.๒ แม่น้ำ	๒			/		/	๔๐
๒.๓ ห้วย/ลำธาร	๓			/		/	๔๐
๓. แหล่งน้ำที่มนุษย์สร้างขึ้น							
๓.๑ สระ	๑			/		/	๔๐
๓.๒ อ่างเก็บน้ำ	๒			/		/	๔๐
๓.๓ ฝาย	๓			/		/	๔๐

๗.๔ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำกิน น้ำใช้ (หรือน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค)

แหล่งน้ำ	ไม่มี	มี		ทั่วถึงหรือไม่		
		เพียงพอ	ไม่เพียงพอ	ทั่วถึง	ไม่ทั่วถึง	ร้อยละของครัวเรือนที่เข้าถึงฯ
๑.บ่อน้ำบาดาลสาธารณะ		/		/		๘๐
๒.บ่อน้ำตื้นสาธารณะ		/		/		๘๐
๓.ประปาหมู่บ้าน (ของ อปท.)		/		/		๙๙
๔.ระบบประปา (การประปาส่วนภูมิภาค)	/					

-สรุป ครัวเรือนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเด่น มีน้ำกิน น้ำใช้เพียงพอ คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๓๓

๗.๕ ปัญหาและความต้องการในการทำการเกษตรของหมู่บ้าน/ชุมชน และโครงการ/แผนงานหมู่บ้าน/ชุมชน เสนอ

ปัญหาที่ประชาชนในหมู่บ้าน/ชุมชนประสบและมีผลกระทบต่อการทำการเกษตร	ความต้องการของหมู่บ้าน/ชุมชน เพื่อส่งเสริมการทำการเกษตร	โครงการ/แผนงานที่ประชาชนต้องการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานต่างๆ
ปัญหาน้ำช่วงหน้าแล้งนับวันจะทวีความรุนแรงขึ้นทุกปี เนื่องจากปริมาณน้ำฝนไม่เพียงพอ และช่วงหน้าฝนไม่สามารถเก็บกักน้ำไว้ใช้ช่วงหน้าแล้งได้	ขุดลอกอ่างเก็บน้ำ ขุดลอกหนองน้ำ ขุดลอกคลองต่างๆ ขยายเขตคลองส่งน้ำของสถานีสูบน้ำด้วยไฟฟ้าให้ครอบคลุมพื้นที่	๑. ขุดลอกอ่างเก็บน้ำห้วยสหาย ๒. ขุดลอกหนองน้ำทุกแห่งในพื้นที่ตำบลหนองเต็ง ๓. ขุดลอกห้วยทุกแห่งในพื้นที่ตำบลหนองเต็ง ๔. ขยายเขตคลองส่งน้ำ ๕. ขยายเขต หรือก่อสร้างสถานีสูบน้ำระบบส่งน้ำแบบท่อให้ครอบคลุมพื้นที่ตำบลหนองเต็ง ๖. โครงการขุดลอกหนองน้ำขนาดใหญ่เพื่อผันน้ำจากแม่น้ำโขงในช่วงฤดูฝนมากักเก็บไว้ใช้ในหน้าแล้ง

๘. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

ประชาชนภายในตำบลหนองเต็ง ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ และปฏิบัติตามวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงาม รักษาขนบธรรมเนียมประเพณีดั้งเดิม โดยยึดถือขนบธรรมเนียมทั่วไปเหมือนคนไทยภาคอีสาน คือ อีตลิบสองครองสิบสี่ เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต นอกจากนั้นยังมีงานประเพณีต่างๆ เช่น บุญกองข้าว บุญประจำปี บุญข้าวจี และประเพณีเกี่ยวกับศาสนาและความเชื่อของราษฎรในตำบล

๘.๑ สถาบันและองค์กรทางศาสนา

- วัด	๘	แห่ง
- โบสถ์	๒	แห่ง
- สำนักสงฆ์	๒	แห่ง
- ศาลเจ้า	๑	แห่ง

๙. ทรัพยากรธรรมชาติ

ป่าดงภูว น้ำตกถ้ำฝุ่น อยู่ในเขตอนุรักษ์พันธุ์สัตว์ป่าภูว บ้านภูสวาท หมู่ที่ ๖ ลำน้ำโขงไหลผ่านตลอดแนวหมู่บ้านในตำบล ฤดูแล้งจะเป็นหาดทรายบริเวณกว้างในเขตพื้นที่บ้านหนองเต็งท่า หมู่ที่ ๑ เรียกว่า “**หาดสีดา**” ซึ่งจะมีการจัดงานประเพณีสงกรานต์ขึ้นเป็นประจำทุกปี

๙.๑ แหล่งน้ำธรรมชาติ

- ลำน้ำ ลำห้วย	๑๗	สาย
- บึง หนองและอื่นๆ	๒๘	แห่ง

๙.๒ แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

- ฝาย	๔	แห่ง
- บ่อน้ำตื้น	๑๕๖	แห่ง
- บ่อโยก	๓๘	แห่ง

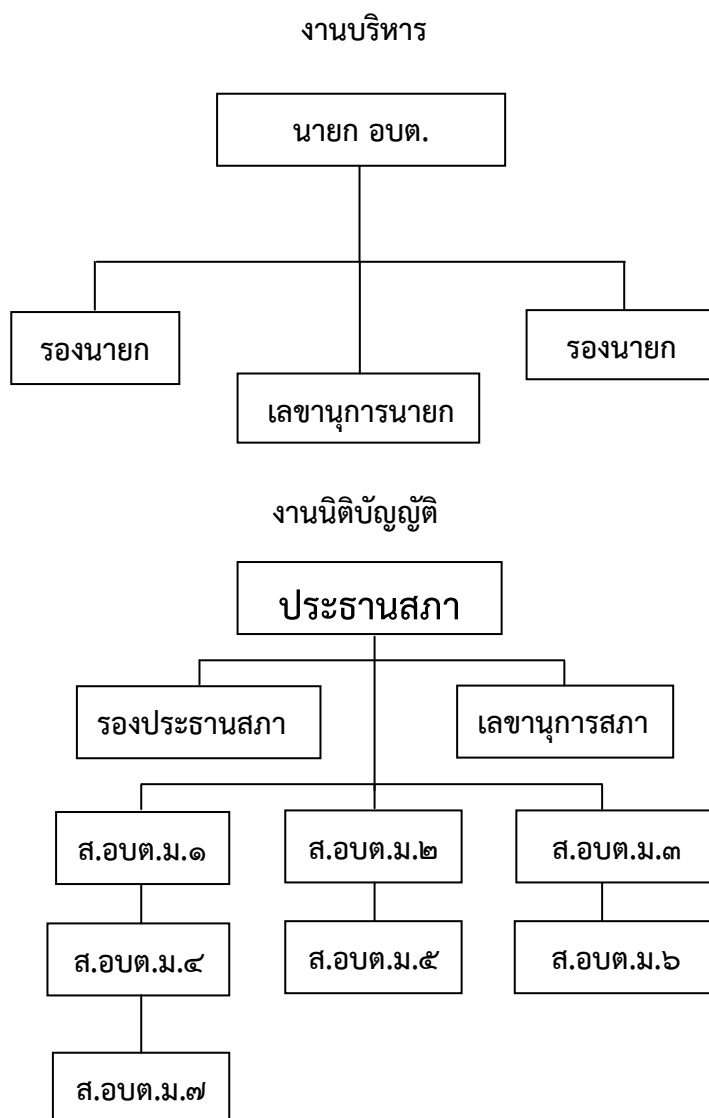
๑๐.อื่นๆ

๑๐.๑ มวลชนจัดตั้ง

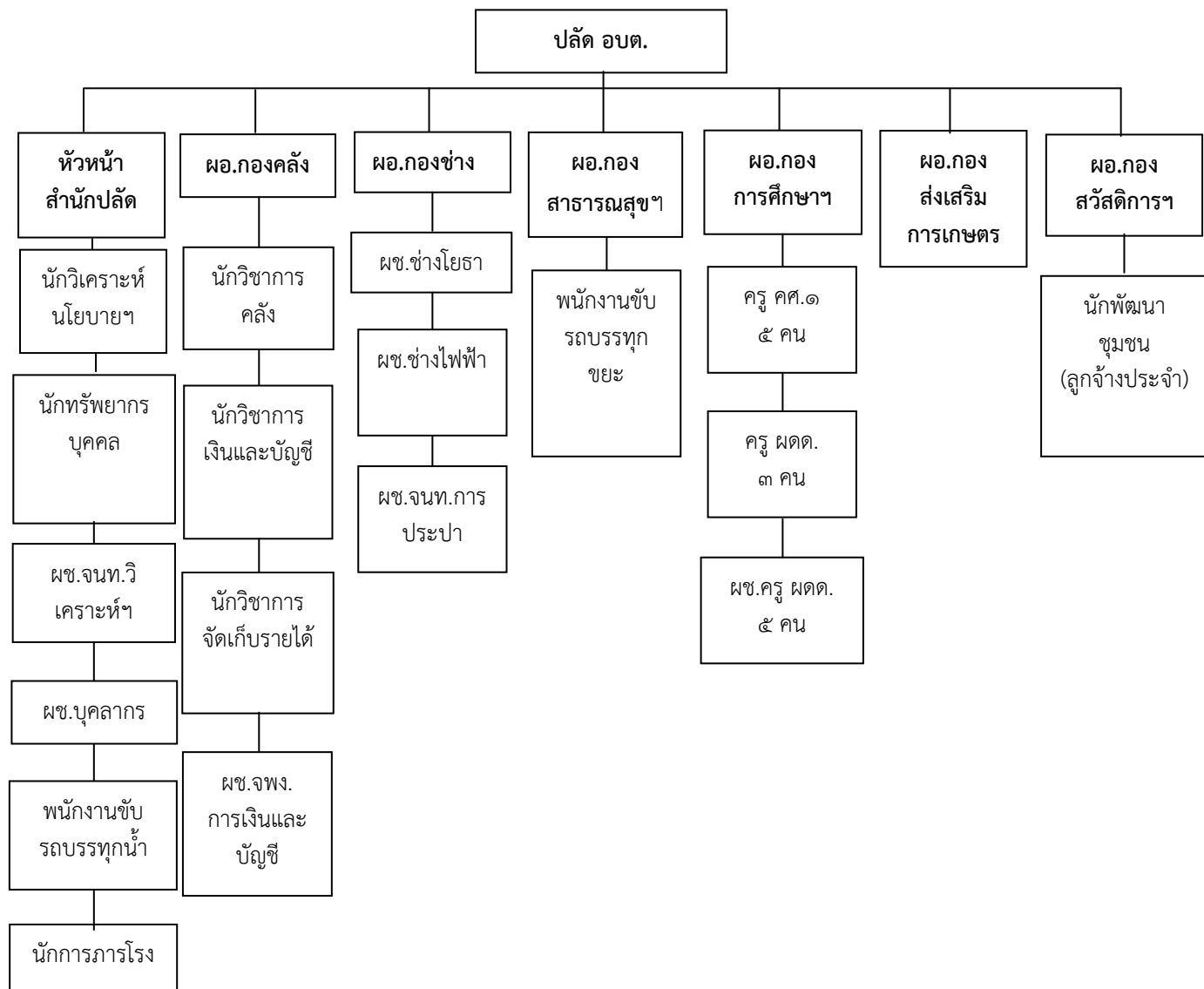
- ลูกเสือชาวบ้าน	๒ รุ่น	๑๐๐	คน
- อปพร.	๒ รุ่น	๑๔๘	คน
- ไทยอาสาป้องกันชาติ	๑ รุ่น	๕๐	คน
- กลุ่มแม่บ้าน จำนวน ๗ หมู่บ้าน		๓๕๐	คน

๑๐.๒ ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล

โครงสร้างหน่วยงานบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง



งานประจำ



อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง

ส่วนราชการ	จำนวน		ระดับการศึกษา
	พนักงานส่วนตำบล	พนักงานจ้าง	
สำนักงานปลัด	๔	๔	- ปริญญาโท จำนวน ๑ คน - ปริญญาตรี จำนวน ๓ คน - ม. ๖ จำนวน ๑ คน - ป. ๔ จำนวน ๑ คน
กองคลัง	๔	๑	- ปริญญาโท จำนวน ๓ คน - ปริญญาตรี จำนวน ๒ คน
กองช่าง	๑	๓	- ปริญญาตรี จำนวน ๒ คน - ปวส. จำนวน ๒ คน
กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	๑	๑	- ม. ๖ จำนวน ๑ คน
กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม	๘	๕	- ปริญญาโท จำนวน ๕ คน - ปริญญาตรี จำนวน ๔ คน - ม. ๖ จำนวน ๑ คน
กองส่งเสริมการเกษตร	๑	-	- ว่าง
กองสวัสดิการสังคม	๒	-	- ปริญญาโท จำนวน ๑ คน - ปริญญาตรี จำนวน ๑ คน
รวม	๒๑	๑๔	

(ข้อมูล ณ เมษายน ๒๕๖๐)

(๒) งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล

ปีงบประมาณ ๒๕๖๐

- รายได้ที่ อบต. จัดเก็บเอง
- รายได้ที่ส่วนราชการต่าง ๆ จัดเก็บให้
- เงินอุดหนุนจากรัฐบาล

๒๖,๘๗๔,๗๐๐.๐๐ บาท แยกเป็น

๑,๒๕๔,๑๙๒.๐๐ บาท

๑๒,๖๔๐,๐๐๐.๐๐ บาท

๑๓,๐๘๐,๕๐๘.๐๐ บาท

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเดิ่นนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเดิ่น ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเดิ่น จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเดิ่น ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่า องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเดิ่น กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนา

เป็นการประเมินโดยการวิเคราะห์ถึงโอกาส และภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นการประเมินสถานการณ์ของ องค์การบริหารส่วนตำบล ในปัจจุบันให้ทราบว่าสถานการณ์การพัฒนาอยู่ ณ จุดไหน สำหรับใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนดแนวทางในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

วิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสและอุปสรรคในการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเดิ่น

จุดแข็ง / โอกาส	จุดอ่อน/อุปสรรค
จุดแข็ง - มีการรวมตัวของกลุ่มเกษตรกร และกลุ่มอุตสาหกรรมในครัวเรือนที่มีความเข้มแข็ง เช่น กลุ่มเกษตรกรทำนาหนองเดิ่น กลุ่มกระต๊อบข้าวคล้า - พื้นที่ในการทำเกษตรมีความอุดมสมบูรณ์ - มีพื้นที่ป่าซึ่งเป็นต้นน้ำมีแหล่งน้ำธรรมชาติในการปลูกพืช - มีพื้นที่อาณาเขตติดแม่น้ำโขงระยะทาง ๕๐ กม. - เป็นแหล่งปลูกยางพาราที่มาก และมีคุณภาพ - มีทรัพยากรทางการท่องเที่ยวทุกฤดู เช่น น้ำตกถ้ำฝุ่น น้ำตกชะแนน หาดสีดา เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าภูวัว โอกาส - มีแหล่งท่องเที่ยวที่จะพัฒนาในการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และท่องเที่ยวได้ทุกฤดูกาล - รัฐบาลมีนโยบายสนับสนุนขยายพื้นที่ปลูกยางพาราในเขตจังหวัดบึงกาฬ	จุดอ่อน - มีการลักลอบขนสินค้าผิดกฎหมายตามแนวชายแดน - องค์กรภาคประชาชนในด้านการเมืองยังไม่เข้มแข็งและขาดความรู้ความเข้าใจในการปกครองท้องถิ่น - ขาดการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร - โครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกยังไม่เอื้อต่อการพัฒนา - ยังมีการอพยพแรงงาน - การลักลอบเข้าเมืองของแรงงาน สปป.ลาว อุปสรรค - เป็นตำบลที่มีประชากรน้อยทำให้รายได้ที่ได้รับจัดสรรน้อย - การขาดเอกสารสิทธิ์ในที่ดินทำกินเป็นอุปสรรคในการหาแหล่งเงินทุน - การศึกษาของประชาชนยังต่ำ

ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖ (๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาศรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))

- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๔))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))

(๒) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))

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

(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))

(๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓))

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖)) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))

(๔) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๓
 มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจ
 ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง ได้นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องการดำเนินการ มีดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร

๗. ด้านการส่งเสริมการศึกษา

๘. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๙. ส่งเสริมและสนับสนุนการท่องเที่ยว

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเดิน เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ปัจจุบันมีกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๓๗ อัตรากำลัง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๗ ส่วน ได้แก่

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๖. กองส่งเสริมการเกษตร
๗. กองสวัสดิการสังคม

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเดิน จึงแก้ไขเพิ่มเติมโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการใหม่ เพื่อให้สอดคล้องและเป็นไปตามหลักเกณฑ์และแนวทางที่กำหนดตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแห่ง) หลังจากปรับเข้าสู่ระบบแห่งแล้ว ภาระค่าใช้จ่ายโดยรวมจะ ๔๐ ตามที่ระเบียบกำหนด แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเดิน มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมาก และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเดิน จึงมีความต้องการขอ กำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลภายในส่วนราชการที่ประสบปัญหานั้นอยู่ต่อไป และขอ กำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม จำนวน ๓ อัตรากำลัง ดังนี้

ขอ กำหนดตำแหน่ง ๓ อัตรากำลัง ดังนี้

๑. สำนักงานปลัด อบต.

- ๑.๑ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรากำลัง

๒. กองคลัง

- ๒.๑. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรากำลัง

๓. กองช่าง

- ๓.๑. ตำแหน่ง นายช่างโยธา (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรากำลัง

ขอยุบเลิกตำแหน่ง ๑ อัตรากำลัง คือ

๑. ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ อัตรากำลัง สำนักงานปลัด อบต.

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเดิน มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้ อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการใหม่ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐ (ระบบแบ่ง) แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๒	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต. หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) <u>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</u> - งานสารบรรณ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน <u>๑.๒ งานนโยบายและแผน</u> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ <u>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</u> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ <u>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู <u>๑.๕ งานกิจการสภา อบต.</u> - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน <u>๑.๖ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</u> - งานประชาสัมพันธ์และส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑. สำนักงานปลัด อบต. หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) <u>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</u> - งานสารบรรณ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน <u>๑.๒ งานนโยบายและแผน</u> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ <u>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</u> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ <u>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู <u>๑.๕ งานกิจการสภา อบต.</u> - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน <u>๑.๖ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</u> - งานประชาสัมพันธ์และส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐ (ระบบแท่ง) แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๒	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓	หมายเหตุ
๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) <u>๒.๑ งานการเงิน</u> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <u>๒.๒ งานบัญชี</u> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <u>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <u>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ -	๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) <u>๒.๑ งานการเงิน</u> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <u>๒.๒ งานบัญชี</u> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <u>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <u>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ -	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐ (ระบบแบ่ง) แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๒	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) <u>๓.๑ งานก่อสร้าง</u> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง <u>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <u>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</u> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <u>๓.๔ งานผังเมือง</u> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) <u>๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</u> - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม <u>๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</u> - งานอนามัยชุมชน - งานสุศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ <u>๔.๓ งานรักษาความสะอาด</u> - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย - งานส่งเสริมและเผยแพร่วิชาการสาธารณสุข	๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) <u>๓.๑ งานก่อสร้าง</u> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง <u>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <u>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</u> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <u>๓.๔ งานผังเมือง</u> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) <u>๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</u> - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม <u>๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</u> - งานอนามัยชุมชน - งานสุศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ <u>๔.๓ งานรักษาความสะอาด</u> - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย - งานส่งเสริมและเผยแพร่วิชาการสาธารณสุข	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐ (ระบบแบ่ง) แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๒	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓	หมายเหตุ
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) <u>๕.๑ งานบริหารการศึกษา</u> -งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน -งานแผนงานและวิชาการ -งานการศึกษาปฐมวัย <u>๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม</u> -งานศึกษานอกระบบส่งเสริมอาชีพ -งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม -งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน -งานบริหารทั่วไป ๖. กองส่งเสริมการเกษตร ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานเกษตร ระดับต้น) <u>๖.๑ งานส่งเสริมการเกษตร</u> -งานวิชาการเกษตร -งานเทคโนโลยีทางการเกษตร -งานส่งเสริมการเกษตร <u>๖.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์</u> -งานข้อมูลวิชาการ -งานบำบัดน้ำเสีย -งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด ๗. กองสวัสดิการสังคม ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) <u>๗.๑ งานสังคมเคราะห์</u> <u>๗.๒ งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน</u> <u>๗.๓ งานพัฒนาชุมชน</u>	๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) <u>๕.๑ งานบริหารการศึกษา</u> -งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน -งานแผนงานและวิชาการ -งานการศึกษาปฐมวัย <u>๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม</u> -งานศึกษานอกระบบส่งเสริมอาชีพ -งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม -งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน -งานบริหารทั่วไป ๖. กองส่งเสริมการเกษตร ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานเกษตร ระดับต้น) <u>๖.๑ งานส่งเสริมการเกษตร</u> -งานวิชาการเกษตร -งานเทคโนโลยีทางการเกษตร -งานส่งเสริมการเกษตร <u>๖.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์</u> -งานข้อมูลวิชาการ -งานบำบัดน้ำเสีย -งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด ๗. กองสวัสดิการสังคม ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) <u>๗.๑ งานสังคมเคราะห์</u> <u>๗.๒ งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน</u> <u>๗.๓ งานพัฒนาชุมชน</u>	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง และเพื่อให้การบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๒ (ระบบแบ่ง)	จำนวน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	จำนวน	หมายเหตุ
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.) สำนักงานปลัด อบต. (๐๑) (๘ อัตรา)	๑	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.) สำนักงานปลัด อบต. (๐๑) (๘ อัตรา)	๑	ว่าง
๒	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.สำนักปลัด อบต.)	๑	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.สำนักปลัด อบต.)	๑	ว่าง
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	
๔	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	ว่าง
๕	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ (พง./ชง.)	๑	กำหนดเพิ่ม
๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)		พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)		
๗	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	-	-	ยุบเลิก
๘	ผู้ช่วยบุคลากร	๑	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	ขอเปลี่ยน ชื่อตำแหน่ง
๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)		พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)		
๑๐	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	๑	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	๑	
๑๑	พนักงานจ้างทั่วไป		พนักงานจ้างทั่วไป		
๑๒	นักการภารโรง	๑	นักการภารโรง	๑	ว่าง
๑๓	กองคลัง (๐๔) (๕ อัตรา)		กองคลัง (๐๔) (๖ อัตรา)		
๑๔	นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผอ.กองคลัง)	๑	นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผอ.กองคลัง)	๑	
๑๕	นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	
๑๖	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	
๑๗	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	
๑๘	-	-	เจ้าพนักงานพัสดุ (พง./ชง.)	๑	กำหนดเพิ่ม
๑๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)		พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)		
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	
๒๑	กองช่าง (๐๕) (๕ อัตรา)		กองช่าง (๐๕) (๕ อัตรา)		
๒๒	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผอ.กองช่าง)	๑	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผอ.กองช่าง)	๑	
๒๓	-	๑	นายช่างโยธา (พง./ชง.)	๑	กำหนดเพิ่ม
๒๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)		พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)		
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การประปา	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	ว่าง/ขอ
๒๖	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	เปลี่ยนชื่อ
๒๗	ผู้ช่วยช่างโยธา	๑	ผู้ช่วยช่างโยธา	๑	ตำแหน่ง
๒๘	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖) (๒ อัตรา)		กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖) (๒ อัตรา)		
๒๙	นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	๑	นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	๑	ว่าง
๓๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)		พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)		
๓๑	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	๑	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	๑	
๓๒	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘) (๑๕ อัตรา)		กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)		
๓๓	นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)	๑	นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)	๑	ว่าง

ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลั้งเดิม พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐ แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๒ (ระบบแบ่ง)	จำนวน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลั้งใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓	จำนวน	หมายเหตุ
๒๖	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)		กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)		
๒๗	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองเดิ่นท่า (๕ อัตรา) ครู คศ.๑ ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย) (อุดหนุนเฉพาะกิจ)	๑ ๑	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองเดิ่นท่า (๕ อัตรา) ครู (คศ.๑) ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย) (อุดหนุนเฉพาะกิจ)	๑ ๑	ถ่ายโอน ว่าง/ถ่าย โอน
๒๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)		พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)		
๒๙	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (อุดหนุนเฉพาะกิจ) ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (อุดหนุนเฉพาะกิจ)	๑ ๑	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (อุดหนุนเฉพาะกิจ) ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (อุดหนุนเฉพาะกิจ)	๑ ๑	ถ่ายโอน ว่าง/ถ่าย โอน
๓๐	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองเดิ่นทุ่ง (๕ อัตรา)		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองเดิ่นทุ่ง (๕ อัตรา)		
๓๑	ครู คศ.๑ ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย) (อุดหนุนเฉพาะกิจ)	๑ ๒	ครู (คศ.๑) ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย) (อุดหนุนเฉพาะกิจ)	๑ ๒	ถ่ายโอน ว่าง/ถ่าย โอน
๓๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)		พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)		
๓๓	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (อุดหนุนเฉพาะกิจ) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองคังคา (๓ อัตรา)	๒ ๒	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (อุดหนุนเฉพาะกิจ) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองคังคา (๓ อัตรา)	๒ ๒	ถ่ายโอน ถ่ายโอน
๓๔	ครู คศ.๑ พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	๑	ครู (คศ.๑) พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	๑	ถ่ายโอน
๓๕	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (อุดหนุนเฉพาะกิจ) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยเล็บมือ (๑ อัตรา)	๑ ๑	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (อุดหนุนเฉพาะกิจ) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยเล็บมือ (๑ อัตรา)	๑ ๑	ถ่ายโอน ถ่ายโอน
๓๖	ครู คศ.๑ พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	๑	ครู (คศ.๑) พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	๑	ถ่ายโอน
๓๗	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (อุดหนุนเฉพาะกิจ)	๑	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (อุดหนุนเฉพาะกิจ)	๑	ถ่ายโอน
๓๗	กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔) (๑ อัตรา) นักบริหารงานเกษตร ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร)	๑	กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔) (๑ อัตรา) นักบริหารงานเกษตร ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร)	๑	ว่าง
๓๘	กองสวัสดิการสังคม (๑๑) (๒ อัตรา) นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม)	๑	กองสวัสดิการสังคม (๑๑) (๒ อัตรา) นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม)	๑	
๓๙	ลูกจ้างประจำ นักพัฒนาชุมชน (ลูกจ้างประจำ)	๑	ลูกจ้างประจำ นักพัฒนาชุมชน (ลูกจ้างประจำ)	๑	ว่างยุบเลิก
	รวม	๓๗	รวม	๓๙	

๘.๓ การเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างกับ อปท.อื่น

ที่	อปท.	กำหนด ส่วน ราชการ	พนักงานส่วนตำบล			ลูกจ้างประจำ			ครู/ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)			ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)			พนักงานจ้างตามภารกิจ/ พนักงานทั่วไป			รวม
			มีคน ครอง	ว่าง	กำหนด เพิ่ม	มีคน ครอง	ว่าง	กำหนด เพิ่ม	มีคน ครอง	ว่าง	กำหนด เพิ่ม	มีคน ครอง	ว่าง	กำหนด เพิ่ม	มีคน ครอง	ว่าง	กำหนด เพิ่ม	
๑	อบต.หนองเต็น	๗	๗	๖	๓	๑	-	-	๕	๓	-	๕	๑	-	๖	๒	-	๓๙
๒	อบต.บึงคล้า	๕	๑๔	๒	-	๑	-	-	๔	-	-	๑๐	๑	-	๑๐	-	-	๔๑
๓	อบต.โคกกวาง	๕	๙	๗	-	๓	-	-	๔	-	-	๒	-	-	๑๑	๑	-	๓๗

๘.๔ การกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง อำเภอปู่ค้ำ จังหวัดบึงกาฬ

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)								
๒	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๕	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)								
๖	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
๗	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอเปลี่ยนแปลง ตำแหน่ง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)								
๘	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๙	นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	กองคลัง (๐๔)								
๑๐	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)								
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองช่าง (๐๕)								
๑๖	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)								
๑๘	ผู้ช่วยช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง/ขอ เปลี่ยนแปลง ตำแหน่ง
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
๒๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)								
๒๒	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

๘.๔ การกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ต่อ)

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
๒๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองเตินท่า								
๒๔	ครู (คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ถ่ายโอน
๒๕	ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง/ถ่ายโอน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)								
๒๖	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (อุดหนุนเฉพาะกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ถ่ายโอน
๒๗	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (อุดหนุนเฉพาะกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง/ถ่ายโอน
	๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองเตินทุ่ง								
๒๘	ครู (คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ถ่ายโอน
๒๙	ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง/ถ่ายโอน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)								
๓๐	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (อุดหนุนเฉพาะกิจ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ถ่ายโอน
	๓. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองคังคา								
๓๑	ครู (คศ.๑)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ถ่ายโอน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)								
๓๒	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (อุดหนุนเฉพาะกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ถ่ายโอน
	๔. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยเล็บมือ								
๓๓	ครู (คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ถ่ายโอน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)								
๓๔	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (อุดหนุนเฉพาะกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ถ่ายโอน
	กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)								
๓๕	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานเกษตร ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
๓๖	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๗	นักพัฒนาชุมชน (ลูกจ้างประจำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างยุบเลิก
	รวม	๓๗	๓๙	๓๙	๓๙	+๓/-๑	-	-	

หมายเหตุ:

- ๑.สำนักงานปลัด อบต. ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ๑ อัตรา คือ ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ขง.) จำนวน ๑ อัตรา และขอยุบเลิกตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ อัตรา
- ๒.กองคลัง ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ๑ อัตรา คือ ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ขง.) จำนวน ๑ อัตรา
- ๓.กองช่าง ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ๑ อัตรา คือ ตำแหน่งนายช่างโยธา (ปง./ขง.) จำนวน ๑ อัตรา

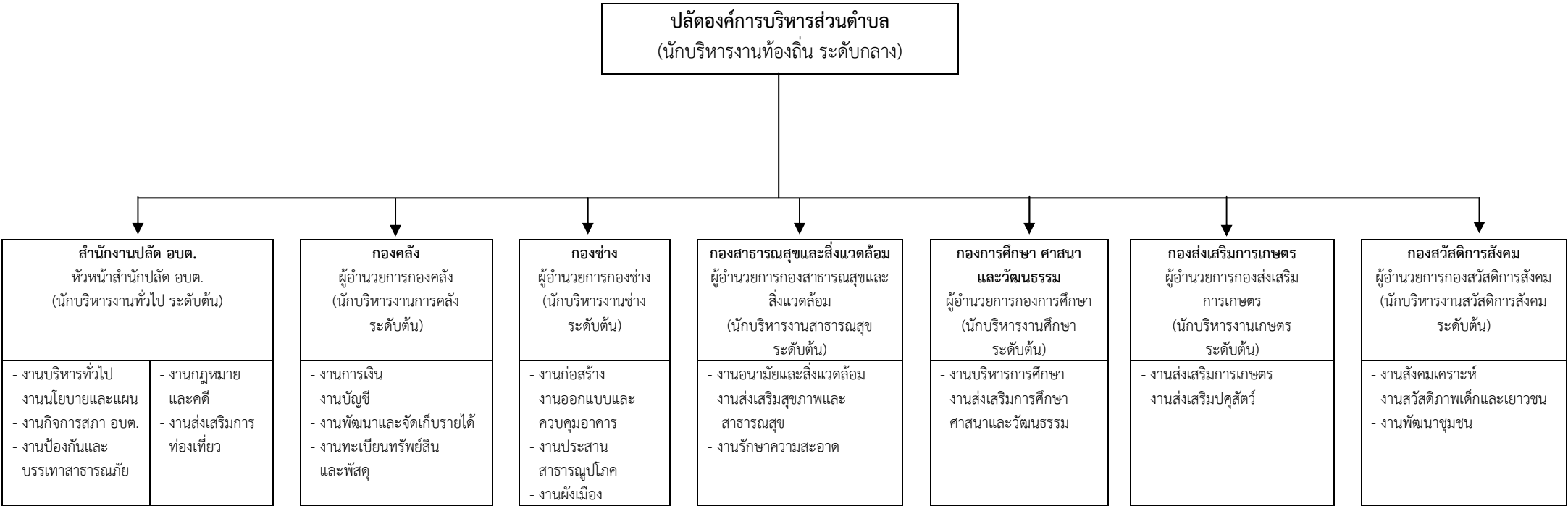
การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓
๑	๒๗,๕๗๖,๒๐๐	๒๘,๙๕๕,๐๑๐	๓๐,๔๐๒,๗๖๑

หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมา หรือปีถัดไปเพิ่มขึ้น ๕%

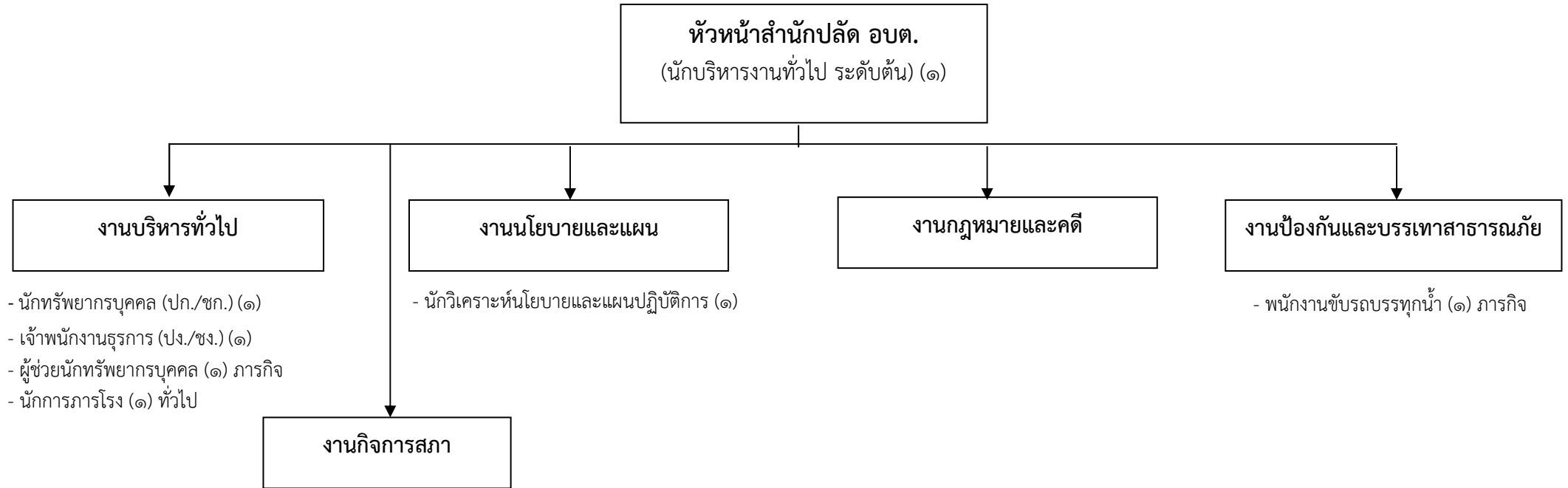
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเดิน ประกอบด้วยส่วนราชการ อัตรากำลัง ดังนี้



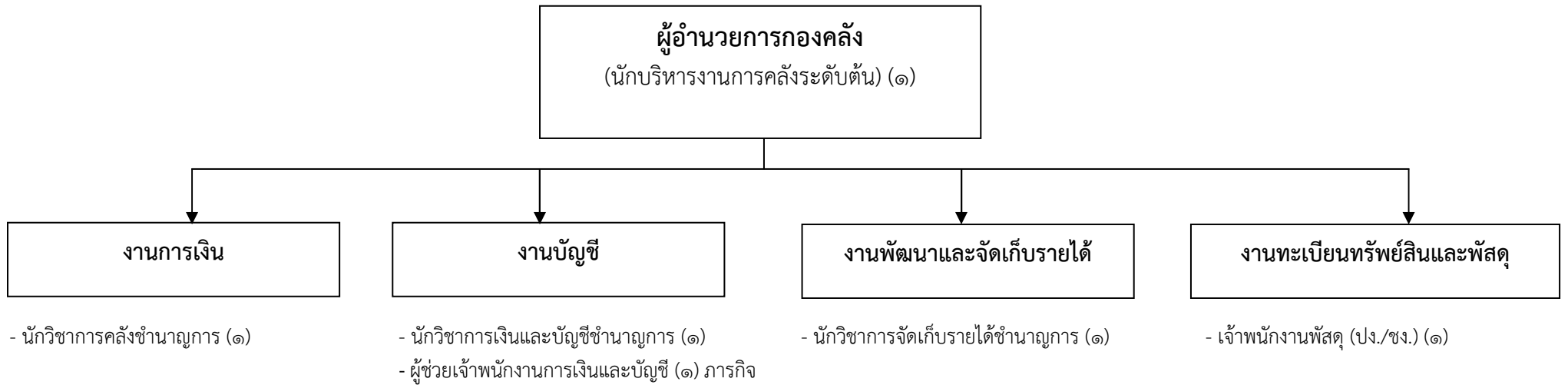
บริหาร			อำนาจการ			วิชาการ		ทั่วไป		ครู (คศ.๑) (อุดหนุนเฉพาะกิจ)	ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย) (อุดหนุนเฉพาะกิจ)	ลูกจ้างประจำ	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (อุดหนุนเฉพาะกิจ)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชก	ปก	ชง	ปง							
-	๑	-	-	-	๗	๓	๒	-	๓	๕	๓	๑	๖	๗	๑	๓๙

โครงสร้างของสำนักงานปลัด อบต.



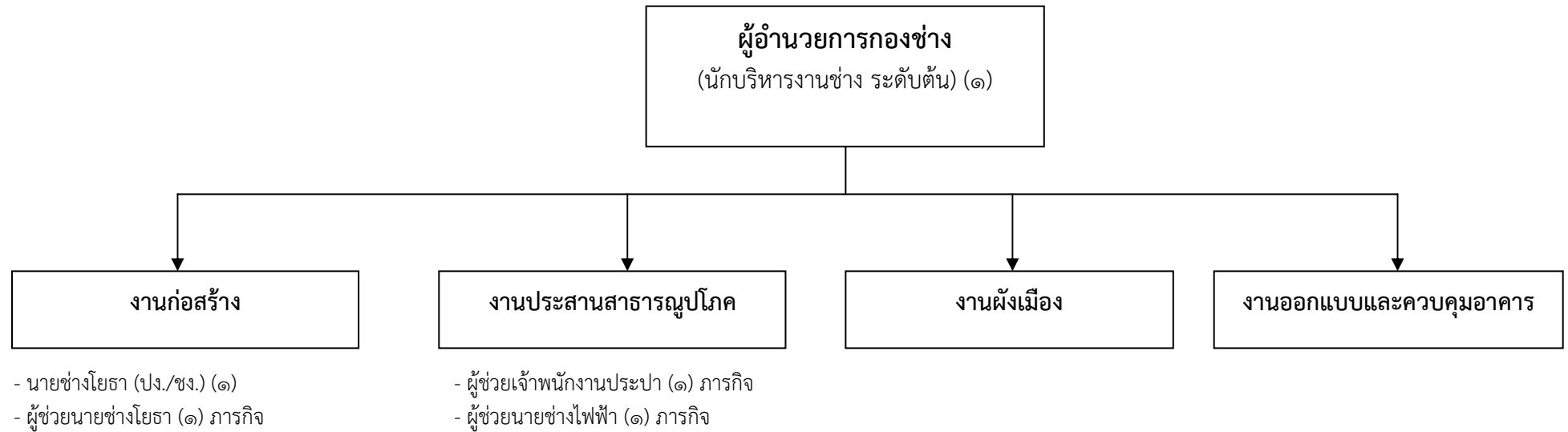
ระดับ	บริหารท้องถิ่นสูง	บริหารท้องถิ่นกลาง	บริหารท้องถิ่นต้น	อำนาจการสูง	อำนาจการกลาง	อำนาจการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ครู (คศ.๑) (อุดหนุนเฉพาะกิจ)	ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย) (อุดหนุนเฉพาะกิจ)	ลูกจ้างประจำ	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (อุดหนุนเฉพาะกิจ)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
จำนวน																		
ปัจจุบัน	-	-	-	-	-	๑	-	๒	-	-	-	-	-	-	-	๓	๑	๗
กรอบใหม่ภายใน ๓ ปี	-	-	-	-	-	๑	-	๒	-	-	๑	-	-	-	-	๒	๑	๗

โครงสร้างของกองคลัง



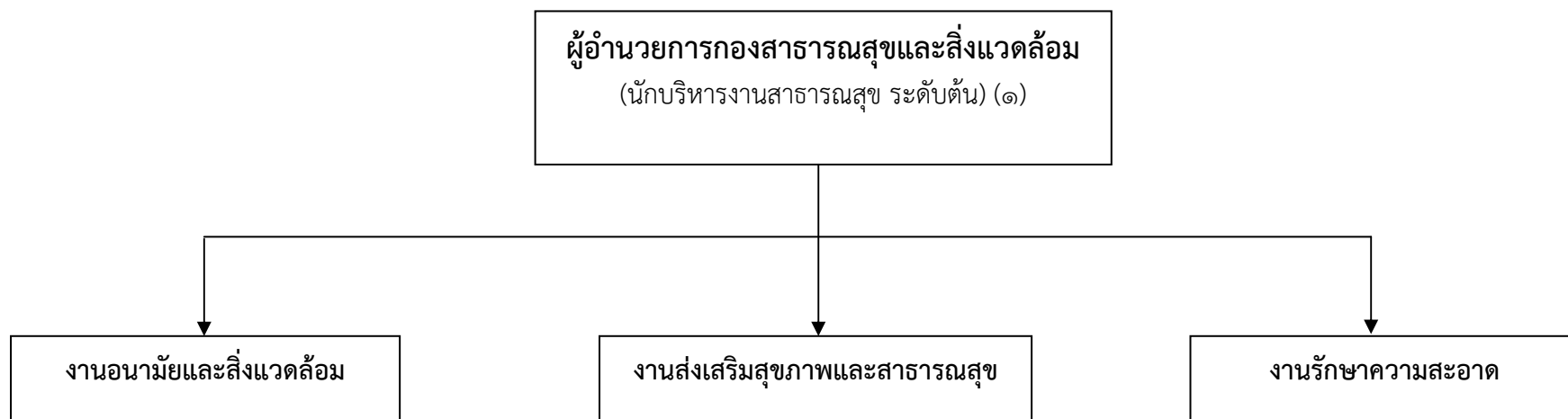
จำนวน	ระดับ	บริหารท้องถิ่นสูง	บริหารท้องถิ่นกลาง	บริหารท้องถิ่นต้น	อำนาจการสูง	อำนาจการกลาง	อำนาจการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ครู (คศ.๑) (อุดหนุนเฉพาะกิจ)	ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย) (อุดหนุนเฉพาะกิจ)	ลูกจ้างประจำ	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (อุดหนุนเฉพาะกิจ)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
	ปัจจุบัน	-	-	-	-	-	๑	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๕
	กรอบใหม่ภายใน ๓ ปี	-	-	-	-	-	๑	๓	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑	-	๖

โครงสร้างของกองช่าง



ระดับ	บริหารท้องถิ่นสูง	บริหารท้องถิ่นกลาง	บริหารท้องถิ่นต้น	อำนาจการสูง	อำนาจการกลาง	อำนาจการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ครู (คศ.๑) (อุดหนุนเฉพาะกิจ)	ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย) (อุดหนุนเฉพาะกิจ)	ลูกจ้างประจำ	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (อุดหนุนเฉพาะกิจ)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
จำนวน																		
ปัจจุบัน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓	-	๔
กรอบใหม่ภายใน ๓ ปี	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	๓	-	๕

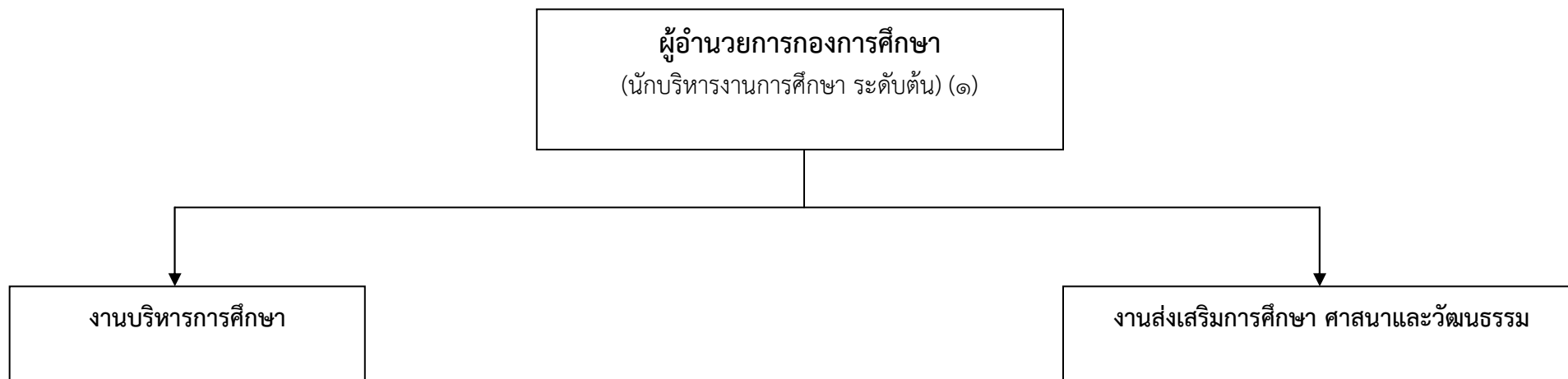
โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



- พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (๑) ภารกิจ

ระดับ จำนวน	บริหารท้องถิ่นสูง	บริหารท้องถิ่นกลาง	บริหารท้องถิ่นต้น	อำนาจการสูง	อำนาจการกลาง	อำนาจการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ครู (คศ.๑) (อุดหนุนเฉพาะกิจ)	ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย) (อุดหนุนเฉพาะกิจ)	ลูกจ้างประจำ	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (อุดหนุนเฉพาะกิจ)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
ปัจจุบัน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๒
กรอบใหม่ภายใน ๓ ปี	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๒

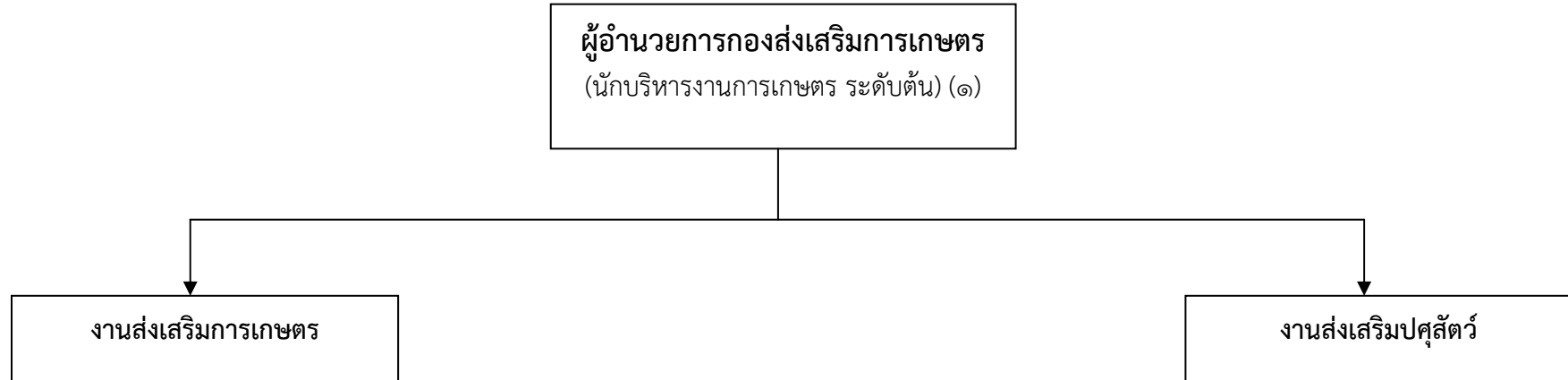
โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



- ครู (คศ.๑) (๕)
- ครูผู้ดูแลเด็ก (๓)
- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (๖)

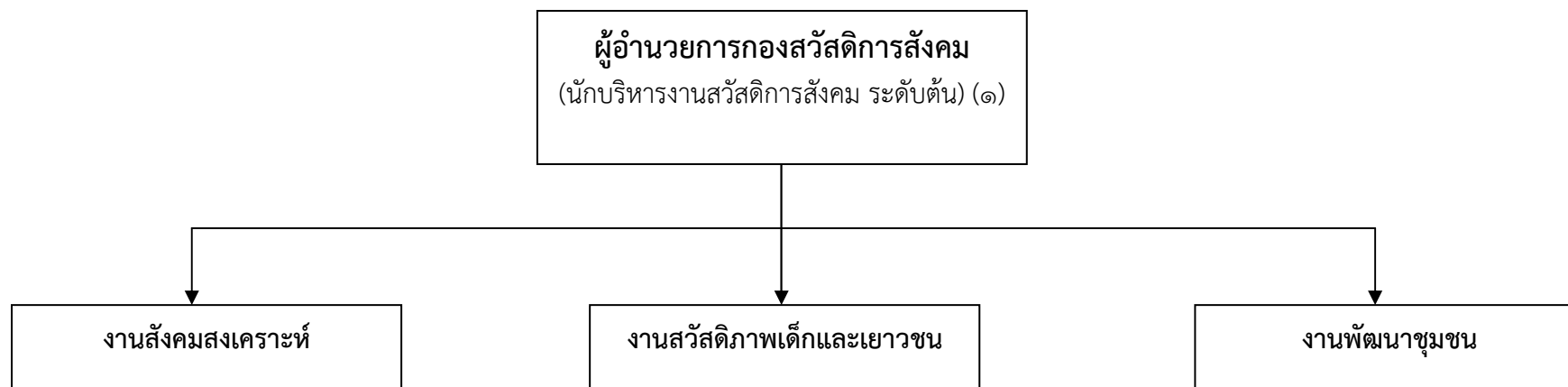
ระดับ จำนวน	บริหารท้องถิ่นสูง	บริหารท้องถิ่นกลาง	บริหารท้องถิ่นต้น	อำนาจสูง	อำนาจการกลาง	อำนาจการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ครู (คศ.๑) (อุดหนุนเฉพาะกิจ)	ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย) (อุดหนุนเฉพาะกิจ)	ลูกจ้างประจำ	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (อุดหนุนเฉพาะกิจ)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
ปัจจุบัน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๕	๓	-	๖	-	-	๑๕
กรอบใหม่ภายใน ๓ ปี	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๕	๓	-	๖	-	-	๑๕

โครงสร้างของกองส่งเสริมการเกษตร



ระดับ จำนวน	บริหารท้องถิ่นสูง	บริหารท้องถิ่นกลาง	บริหารท้องถิ่นต้น	อำนาจการสูง	อำนาจการกลาง	อำนาจการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ครู (คศ.๑) (อุดหนุนเฉพาะกิจ)	ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย) (อุดหนุนเฉพาะกิจ)	ลูกจ้างประจำ	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (อุดหนุนเฉพาะกิจ)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
ปัจจุบัน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑
กรอบใหม่ภายใน ๓ ปี	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑

โครงสร้างของกองสวัสดิการสังคม



- นักพัฒนาชุมชน (ลูกจ้างประจำ) (๑)

ระดับ	บริหารท้องถิ่นสูง	บริหารท้องถิ่นกลาง	บริหารท้องถิ่นต้น	อำนาจการสูง	อำนาจการกลาง	อำนาจการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ครู (คศ.๑) (อุดหนุนเฉพาะกิจ)	ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย) (อุดหนุนเฉพาะกิจ)	ลูกจ้างประจำ	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (อุดหนุนเฉพาะกิจ)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
จำนวน																		
ปัจจุบัน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๒
กรอบใหม่ภายใน ๓ ปี	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๒

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ และการให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง จะกำหนดแนวทางพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง ตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามาส่วนร่วมและเฝ้าระวังภารกิจไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. การยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดตามมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้นไป

๓. องค์กรที่ขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไวล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง ได้ประกาศมาตรฐานทางคุณธรรม และจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ยึดถือแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด ยกตัวอย่างเช่น

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จะพึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

๓. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จะพึงปฏิบัติหน้าที่ยึดประโยชน์ขององค์กรเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตัว และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๔. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จะพึงปฏิบัติหน้าที่ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

๕. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จะพึงปฏิบัติหน้าที่การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

๖. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จะพึงปฏิบัติหน้าที่การให้บริการแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๗. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จะพึงปฏิบัติหน้าที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้

๘. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จะพึงปฏิบัติหน้าที่ยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จะพึงปฏิบัติหน้าที่ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

๑๐. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จะพึงปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพ เรียบร้อยรักษาความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกัน

๑๑. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จะพึงต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์ แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน โดยไม่ชักช้าและด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ข่มเหง ประชาชน ผู้มาติดต่อราชการ

ภาคผนวก